

CA2 ON
SK40
-072

OTAB Facts

OTAB
COFAM

FACTS

CAZON
SK 40
-072

Ontario Training and Adjustment Board

OTAB A Step-By-Step Account

Summer 1994

This fact sheet explains the steps that
were taken to establish OTAB



1990

JUNE

The Premier's Council releases a report *People and Skills in the New Global Economy* which contains the initial idea of OTAB, and focuses on upgrading workplace skills.

The Minister of Skills Development consults informally with a variety of stakeholders on preferred models for OTAB.

1991

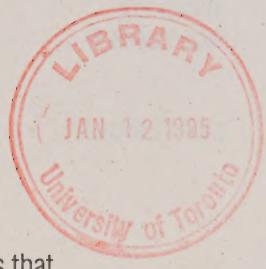
SEPTEMBER

The Minister's OTAB External Consultative Committee, composed of business, labour and community leaders, is established. It advises the Minister on how to conduct OTAB and Local Board consultations.

NOVEMBER

The discussion paper *Skills to Meet the Challenge: A Training Partnership for Ontario* is distributed throughout the province. It recommends expanding OTAB's Board of Directors to represent people who face barriers to training and employment. It also suggests broadening OTAB's responsibilities to include other parts of the training system such as youth programs; and re-training.

The Minister visits Ontario communities for direct input on the OTAB proposal.



Ontario Training and Adjustment Board

OTAB A Step-By-Step Account

Summer 1994

This fact sheet explains the steps that
were taken to establish OTAB

1990

JUNE

The Premier's Council releases a report *People and Skills in the New Global Economy* which contains the initial idea of OTAB, and focuses on upgrading workplace skills.

The Minister of Skills Development consults informally with a variety of stakeholders on preferred models for OTAB.

1991

SEPTEMBER

The Minister's OTAB External Consultative Committee, composed of business, labour and community leaders, is established. It advises the Minister on how to conduct OTAB and Local Board consultations.

NOVEMBER

The discussion paper *Skills to Meet the Challenge: A Training Partnership for Ontario* is distributed throughout the province. It recommends expanding OTAB's Board of Directors to represent people who face barriers to training and employment. It also suggests broadening OTAB's responsibilities to include other parts of the training system such as youth programs; and re-training.

The Minister visits Ontario communities for direct input on the OTAB proposal.

1992

JANUARY

Steering committees are formed to guide consultation within the key groups or partners, in the labour market: business, labour, women, racial minorities, people with disabilities, francophones, and educators and trainers. The partners refine the OTAB proposal to ensure it will meet a range of needs.

The steering committees conduct discussions and OTAB Project staff participate in hundreds of community discussions arranged by interested organizations across Ontario.

Consultations begin with representatives of Aboriginal peoples to determine how their labour force development needs will be met.

The Ontario government, Employment and Immigration Canada, and the Canadian Labour Force Development Board (CLFDB) sponsor a consultation about a network of Local Boards across Ontario. A panel of labour market partner representatives and the two levels of government visit 23 Ontario communities.

MAY

The steering committees meet for the first time in Toronto to discuss each other's proposals and concerns for the development of OTAB.

JUNE TO
NOVEMBER

Representatives of the labour market partners meet to reach consensus on OTAB's implementation.

SEPTEMBER

Following public consultations across Ontario, the report *Community Discussions: Training and Local Boards* is released. The report helps OTAB, the CLFDB and both governments finalize the design of Local Boards.

NOVEMBER

Bill 96, an Act to establish OTAB, is introduced in the legislature.

DECEMBER

Bill 96 has its second reading.

1993

JANUARY -
FEBRUARY

Three weeks of public hearings allow individuals and organizations to comment on the Bill. It is then reviewed, clause-by-clause, by the legislature's Standing Committee on Resources Development.

JULY

Bill 96 receives its third and final reading.

Education and Training Minister, Dave Cooke, now responsible for OTAB, announces the nominees to OTAB's Board of Directors.

Bill 96 receives Royal Assent by the Lieutenant Governor of Ontario.

SEPTEMBER

OTAB's Board of Directors is appointed. Bill 96 is proclaimed.

OTAB's Board of Directors holds its first meeting in Toronto. Priorities on the agenda are the transfer of programs and services from a variety of ministries to OTAB and the establishment of Local Boards.

OCTOBER

Training and adjustment programs and services transfer from a number of provincial government ministries to OTAB.

**For more information about OTAB's programs and services call:
OTAB Hotline: 1-800-387-5656.**



OTAB HOTLINE NUMBER

1-800-387-5656

1-800-387-5656

RENGEIGNEMENTS COFAM

du COFAM, appeler Renseignements COFAM au 1-800-387-5656.
Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des programmes et services

ministères du gouvernement provincial.
Transfert au COFAM des programmes et services de formation et d'adaptation de plusieurs

OCTOBRE

ministères et l'établissement des commissions locales.
L'ordre du jour sort : le transfert au COFAM des programmes et services venant de divers

Le Conseil d'administration du COFAM tient sa première réunion à Toronto. Les priorités à

SEPTEMBRE

Les membres du Conseil d'administration du COFAM sont nommés. Proclamation de la Loi 96.

JUILLET

La Loi 96 régule la sanction royale du Lieutenant-gouverneur de l'Ontario.
Le ministre de l'Éducation et de la Formation, et ministre délégué au COFAM, M. Dave Cooke, annonce les personnes désignées pour siéger au Conseil d'administration.
Adoption du projet de loi 96 en troisième et dernière lecture.

FÉVRIER

Le deuxième article de la loi 96, visant la création du COFAM, permet aux particuliers et aux organismes de faire valoir leurs vues au sujet du projet de loi. Ces audiences sont suivies de l'étude, article par article, du projet de loi par le Comité permanent du développement des ressources de l'Assemblée législative.

DÉCEMBRE

Deuxième lecture du projet de loi 96.

NOVEMBRE

Présentation à l'Assemblée législative du projet de loi 96 visant la création du COFAM.

SEPTEMBRE

A la suite des consultations publiques qui se sont tenues dans tout l'Ontario, le rapport, Dialogue communautaire sur la formation et les commissions locales est publié. Ce rapport aide le COFAM, la CMVMO et les deux paliers de gouvernement à terminer la conception du réseau de commissions locales.

NOVEMBRE

Les personnes représentant les partenaires du marché du travail se rencontrent pour établir un consensus au sujet de la mise en œuvre du COFAM.

MAI

Les comités directeurs de tous les partenaires du marché du travail tiennent une première réunion conjointe à Toronto pour discuter de leurs propositions et de leurs préoccupations respectives au sujet de la création du COFAM.

JUIN A

JANVIER

Le ministre visite des communautés autochtones pour obtenir l'opinion de la population sur la proposition relative au COFAM. Les communautés autochtones tenus avec les organismes intéressés partout en Ontario. Les comités directeurs tiennent des discussions; le personnel du Projet du COFAM participe à des centaines de débats tenus avec les organismes intéressés partout en Ontario. Des besoins de mise en valeur de la main-d'œuvre. Début de la consultation avec les Autochtones pour déterminer la façon de répondre à leurs besoins de mise en valeur de la main-d'œuvre.

1992

Création de comités directeurs pour guider la consultation auprès de chacun des partenaires du marché du travail, c'est-à-dire le patronat, les travailleurs et travailleuses, les femmes, les minorités raciales, les personnes handicapées, les francophones, les éducateurs et éducatrices pour s'assurer qu'il répondre à une gamme étendue de besoins.

NOVEMBRE

Le document de discussion intitulé *Des qualifications pour relever le défi : Un partenariat de la formation pour l'Ontario est distribué partout en Ontario. Il recommande notamment d'inclure au Conseil d'administration du COFAM la représentation de groupes qui font face à des obstacles à la formation et à l'emploi. Il suggère également d'élargir les responsabilités du COFAM pour inclure d'autres composantes du système de formation, tels que les programmes destinés aux jeunes et le recyclage.*

SEPTEMBRE

Création du Comité consultatif extrême du ministre sur le COFAM. Ce comité est composé de chefs de file représentant le patronat, les travailleuses et travailleurs et les groupes communautaires. Le comité conseille le ministre sur la façon de mener les consultations sur le COFAM et les communautés. Les communautés ont mené à la création du COFAM et les commissions locales.

JUIN

Le Conseil du premier ministre publie le rapport intitulé *Formation et adaptation des travailleurs pour la nouvelle économie mondiale*. Il y est question pour la première fois de la création du COFAM et plus spécifiquement de la nécessité d'améliorer les compétences au travail. Le ministre de la Formation professionnelle tient des consultations officielles avec différents intervenants au sujet du modèle du COFAM.

1991

Le Conseil du premier ministre publie le rapport intitulé *Formation et adaptation des travailleurs pour la nouvelle économie mondiale*. Il y est question pour la première fois de la création du COFAM et plus spécifiquement de la nécessité d'améliorer les compétences au travail. Le ministre de la Formation professionnelle tient des consultations officielles avec différents intervenants au sujet du modèle du COFAM. Les communautés ont mené à la création du COFAM et les commissions locales.

Création du Comité consultatif extrême du ministre sur le COFAM. Ce comité est composé de

Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre

Chronologie de la création du COFAM

Ete 1994

OTAB INFO COFAM

Ontario Training and Adjustment Board

Questions and Answers about the Ontario Training and Adjustment Board

Summer 1994

WHAT IS OTAB?

OTAB is the Ontario Training and Adjustment Board, an independent agency of the Ontario government. Set up in September 1993, it is the first organization of its kind in North America. OTAB is a powerful and dynamic organization leading the development of a highly-skilled labour force in Ontario. Ontario's labour force must keep pace with new technology, international competition, and changes in the economy and the way countries trade with each other.

WHAT DOES ADJUSTMENT MEAN?

Adjustment refers to programs and services that help individuals and communities adjust to changes such as layoffs, plant closures and new technology.

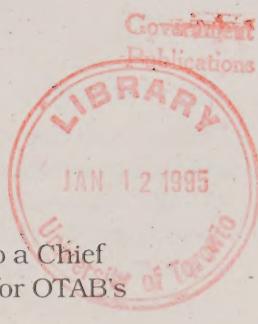
WHO ARE THE PEOPLE LEADING OTAB?

A Board of Directors, made up of 22 women and men. They represent the main groups, or partners, in the labour market. These are: labour, business, women, people with disabilities, racial minorities, francophones, and educators and trainers. Labour and business each selected one of their directors to Co-chair OTAB. OTAB's directors were chosen by their peers for their ability to make a valuable contribution to OTAB. They are each experts in their particular field. Directors are appointed for up to three years and may be reappointed twice.

Aboriginal peoples are deciding how they will relate to OTAB, and a seat on the Board of Directors remains open to a representative.

There are also three non-voting directors on the Board from each level of government: federal, provincial and municipal.

The Board provides policy direction to a Chief Executive Officer who is responsible for OTAB's management and operation.



THE LABOUR MARKET PARTNERS	NUMBER OF SEATS ON BOARD OF DIRECTORS
Business	8 (including Co-chair)
Labour	8 (including Co-chair)
Women	1
Racial minorities	1
People with disabilities	1
Francophones	1
Educators and trainers	2
Aboriginal peoples	1 (vacant, being held)

HOW WILL DECISIONS BE MADE?

The Board of Directors reaches decisions through consensus.

WHO WAS RESPONSIBLE FOR LABOUR FORCE DEVELOPMENT BEFORE OTAB?

Before OTAB, several government ministries provided labour force development programs and services. Many of these programs and services, and their staff, transferred to OTAB in October 1993.

WHAT PROGRAMS AND SERVICES TRANSFERRED TO OTAB?

Those in four key areas of labour force development:

Sectoral training

This is for workers in key Ontario industries. The steel, electrical and electronics manufacturing, tourism and auto parts manufacturing industries already have sectoral training agreements with OTAB. Sectoral training provides workers with skills they can take from job to job within a particular industry.

Apprenticeship

This is a mix of on-the-job and in-school training leading to certification in a skilled trade recognized by OTAB. Examples of skilled trades are: industrial electrician, brick and stone mason, general carpenter, cook, tool and die maker, auto body and collision damage repairer.

Labour force entry and re-entry programs

These help people get their first job, or return to work after a long absence.

Labour force adjustment

These programs and services help individuals and communities affected by changes such as plant closures or new technology, move into new jobs or learn new skills.

HOW WILL OTAB IMPROVE THE LABOUR FORCE DEVELOPMENT SYSTEM?

OTAB will improve the system by:

- reducing overlaps, duplications and gaps in programs and services and by improving links among them,
- increasing the investment employers make in workplace training,
- finding new ways to help young people move more easily from school to work,
- gathering more information about the labour market to identify needed skills and resources,
- ensuring programs and services are accessible and equitable for all Ontarians,
- making sure the programs and services offered fully meet the needs of all Ontarians, and
- making it easier for people to get the programs and services they need when, where and how they need them.

WHAT ARE LOCAL BOARDS?

A network of Local Boards will be established across the province. The first ones will be operating by the end of 1994. Local Boards, made up of local training stakeholders, will be responsible for identifying and helping to address local training needs. OTAB, the provincial and federal governments, and the Canadian Labour Force Development Board (CLFDB) are working together to determine how and where Local Boards should be established. A Local Board Implementation Guide will be available soon.

WHAT IS OTAB COSTING?

OTAB is making better use of existing training dollars. The funding allocation for the programs and services that transferred to it is approximately \$450 million in 1994/95.

WHO DELIVERS OTAB'S PROGRAMS AND SERVICES?

OTAB's programs and services are available across Ontario, through OTAB field offices, community colleges, secondary schools, unions, employers, community-based training agencies and private trainers.

For more information about OTAB's programs and services call: OTAB Hotline 1-800-387-5656.

1-800-387-5656

RENSEIGNEMENTS COFAM

COFAM au 1-800-387-5656.
Pour plus de renseignements sur les programmes et services du COFAM, appeler Renseignements

formulaires du secteur privé.
communautaires de formation et des formateurs et syndicats, des employeurs, des organismes communautaires, des écoles secondaires, des bureaux régionaux du COFAM, des collèges disponentables partout en Ontario; ils sont offerts par des programmes et services du COFAM sont

QU'OFFRE LES PROGRAMMES ET SERVICES DU COFAM ?

Le COFAM utilise les fonds destinés à la formation à mielleur escient. Environ 450 millions de dollars ont été transférés au COFAM pour subventionner les programmes et services dans l'exercice 1994-1995.

Un réseau de commissions locales sera établi dans toute la province. Les premières seront en place dès la fin de 1994. Les commissions locales sont composées des interventeurs locaux dans la formation; pour déterminer comment les commissions seront valider de la main-d'œuvre (CMVO) se concentrent aussi que la Commission canadienne de mise en régionales. Un guide sur la mise en oeuvre de ces constitutives et quelques en seront les délimitations comme la fermeture d'usines ou une technologie Ces programmes toucheront les communautés et les programmes aideront les particuliers et

QUE FAIT LE COFAM ?

- mettant les programmes et services à la portée des gens, c'est-à-dire là où ils en ont besoin, quand ils en ont besoin et comme ils en ont besoin.
- assurant que les programmes et services offerts répondent pleinement aux besoins de tous les touristes et Ontariens.
- assurant que les programmes et services offerts

- assurant que les programmes et services sont accessibles à tous les Ontariens et
- assurant que les programmes et services sont

- recueillant plus de données sur le marché du travail afin de mieux identifier les compétences et les ressources nécessaires.
- trouvant de nouveaux moyens de faciliter aux jeunes le passage de l'école au travail,
- augmentant l'investissement des employeurs dans

- la formation en milieu de travail,
- la main-d'œuvre en :

Le COFAM améliorera le système de mise en valeur de la main-d'œuvre en :
resserrant les liens entre eux,

- reduisant le chevauchement, le double emploi et les lacunes entre les programmes et services en
- reduisant le chevauchement, le double emploi et les dispositions partout en Ontario; ils sont offerts par des programmes et services du COFAM sont

COMMENT LE COFAM AMÉLIORERA-T-IL LE SYSTÈME DE MISE EN VALEUR DE LA MAIN-D'OEUVRE ?

ou à acquérir de nouvelles compétences.

comme la fermeture d'usines ou une technologie Ces programmes toucheront les communautés et les programmes aideront les particuliers et

Adaptation de la main-d'œuvre

après une absence prolongée.

premier emploi ou à reintégrer le marché du travail Ces programmes aideront les gens à trouver leur

Intégration et réintégration au marché du travail

de dommages résultant d'une collision.

exemple les métiers d'électricien industriel, de charpentier-ménuisier/charpentier-ménusier, de cuisinier/cuisinier, d'outilleur-ajusteur/outilleuse-ajustuseuse, de préparateur/préparatrice de carrosseries et

et en établissement scolaire et mène à l'accréditation dans un métier spécialisé reconnu par le COFAM, par

Apprentissage

pourront utiliser d'un emploi à l'autre dans une même branche d'activité. Les entreprises qui utilisent pour leur but de permettre aux travailleurs de secteur avec le COFAM. Les entreprises secteur et du tourisme ont déjà conclu des ententes

électronique, de la fabrication de pièces automobiles et du tourisme avec le COFAM. Les entreprises secteur industriel.



Ontario Training and Adjustment Board

OTAB's Mission Statement and Strategic Directions

June 1994

This fact sheet supports OTAB's strategic directions brochure. It explains how and why OTAB's mission statement and strategic directions came about.

OTAB was created to build a system of training and adjustment programs and services that will meet Ontario's future needs. Technological change and the pressures of a global economy are creating new challenges for employers, workers and people who want to work. More jobs now require increased knowledge and technical skills.

OTAB will ensure training and adjustment programs and services keep pace with change in the workplace, and anticipate tomorrow's needs. This is an enormous task, and an effective response requires the support and participation of all labour market partners.

A mission statement and strategic directions give OTAB's Board of Directors, staff, Reference Groups and program deliverers a framework for developing and discussing ideas, and putting them into action. The statement and directions form the foundation on which all of OTAB's work will be built.

In October 1993, shortly after OTAB was established, the Board of Directors began to meet to discuss strategic planning issues. As with other areas of priority for OTAB, a committee of the Board was formed. It dedicated itself to supporting the Board in developing OTAB's mission statement and strategic directions.

On the recommendation of the committee, the Board closely read OTAB's legislation, for guidance, and identified the underlying themes that united the list of objectives drafted by the labour market partner steering committees that created OTAB.

By carefully studying OTAB's mandate, as set out in the legislation, the committee determined OTAB's mission and created the mission statement that OTAB will now strive to fulfil.

The vital themes that underpin OTAB's mission statement, are: partnership, effective programs, client service, access and equity, improving the lives of workers and potential workers, investment in prosperity, life-long learning and communications.

Each of these themes supports the mission statement, and complement each other. Together they provide the Board with a framework for action.

Partnership

- Partnership is essential to promote shared initiatives in training, adjustment and learning. OTAB was founded through partnership, and will fulfil its objectives by working together with other labour market partners, including all three levels of government. OTAB intends to build on existing networks and joint projects to create programs, services and initiatives that are more effective and comprehensive. In addition, through creating Local Boards, Councils and Reference Groups, OTAB will reach out to broaden the partnership base by involving more people in training, adjustment and learning. Partnership not only helps pool precious training dollars, it also ensures that the funding, direction and day-to-day running of programs, services and initiatives reflect the needs of everyone in the labour force.

Effective programs

- OTAB will review and evaluate the training and adjustment system to identify excellence, as well as gaps and overlaps in service. Tools will be developed to measure the success of specific programs, services and initiatives, and to recommend the changes that may be necessary to improve the effectiveness and efficiency of the overall system. OTAB will use this information to

build a system that is more coordinated, needs-driven and user-friendly, and is delivered as close to the client as possible.

Client services

- An effective training and adjustment system not only provides learning that is essential for success today, but is also a base for new learning tomorrow. OTAB pledges to provide high-quality programs, services and initiatives that respond to the current and future needs of employers, workers and people who want to work.

Ontario's workplaces will become places for learning as well as production because employers and workers recognize that upgrading skills and learning new ones are critical to success in today's highly-competitive marketplace. In addition, OTAB will encourage employers and workers in entire industries to come together and jointly develop a sectoral response to their training, adjustment and learning needs.

OTAB will make it possible for its clients to get a full range of services and referrals at any OTAB office, or place where an OTAB program or service is available. OTAB will establish client service criteria for each of its programs and services, and develop ways to assess client needs.

Access and equity

- OTAB will eliminate systemic and other barriers to training that have held back women, racial minorities, francophones, Aboriginal peoples and people with disabilities from fully accessing the training, adjustment and learning system. These groups represent the fastest-growing part of Ontario's labour force. Involving them in training, adjustment and learning will help them fully participate in society and ensure our province has the pool of skilled, adaptable workers that employers and investors need to create jobs and strengthen

the economy. OTAB will also reach out to people who do not have equal access to the system, such as shift workers or part-time workers, to ensure they have fair access to services as well.

Improving workers' and potential workers' lives

- OTAB will ensure workers and potential workers have every opportunity to learn skills that will give them greater control over their working lives, and provide them with greater social and economic stability. Programs, services and initiatives will be delivered in more convenient areas, including the workplace. Basic skills instruction will be available to workers, as well as people entering the labour force for the first or re-entering after a prolonged absence. These skills are not only useful for a wide range of jobs but are also the foundation for further learning and full participation in society.

Investment in prosperity

- OTAB will help Ontario achieve its economic goals by creating and maintaining a training, adjustment and learning system that will help attract and support business investment in Ontario and ensure employers have access to flexible, adaptable, highly-skilled workers who can keep pace with the demands of a global economy. OTAB will create an information base that can, among other things, help identify the skills that Ontario will need in the future.

Life-long learning

- In today's economy, workers are likely to change jobs more than six times and pursue more than one career. As a result, learning no longer ends with graduation from secondary school, college or university, but plays a critical and continuing role in everyone's career. OTAB advocates that all Ontarians have the opportunity to learn throughout their lives in order to achieve their full

potential, and participate fully in society. Learning should be based on individual needs, interests, circumstances and learning skills. OTAB intends to develop programs, services and initiatives that respond to these needs. It will work in partnership with the education system to build an accessible and comprehensive system of training, adjustment and learning. OTAB will ensure that people entering the workforce for the first time have the basic skills they need to succeed, and people re-entering the workforce after a long absence can update their skills, or learn new ones, at different phases in their careers.

Communications

- The effective communication of OTAB's goals, programs, services and labour market information is critical to OTAB's success. OTAB will inform labour market groups about the importance of partnership to OTAB's success, and will ensure that employers, workers and people who want to work have the information they need to make informed decisions about their training, adjustment and learning needs. In addition, access to programs, services and initiatives will be improved by communications in French and English, and, where appropriate, in other languages and formats, such as braille and audio tape.

Copies of this fact sheet and OTAB's Strategic Directions brochure are available from the OTAB Hotline: 1 800 387-5656. The Hotline can also provide information about all OTAB programs and services.

OTAB HOTLINE NUMBER

1-800-387-5656

ISSN 1198-2306

1-800-387-5656

RENGENEMENTS COFAM

- Le succès du COFAM passe par une communication efficace de ses objectifs, programmes et services aux donnees sur le marche du travail. Le service des communautés sensibilisera les groupes du marché du travail à l'importance des partenariats dans le succès du COFAM. Il assurera en outre que les employeurs, travailleurs et travailleuses et ceux qui cherchent du travail obtiennent toute l'information dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées en termes de formation, d'adaptation et d'apprentissage. Par ailleurs, pour améliorer l'accès aux programmes, aux services et aux initiatives du COFAM, il sera possible de communiquer en français et en anglais et, au besoin, dans d'autres langues ou par d'autres moyens, comme le braille ou cette façon de renseignements et du guide sur les orientations stratégiques du COFAM en appelleant 1 800 387 5656. Renseignements COFAM au 1 800 387 5656. Ces cassetttes.

Communications

Programmes, des services et des initiatives qui répondent à ces besoins. En collaboration avec le milieu de l'éducation, il mettra sur pied un système de formation, d'adaptation et d'apprentissage à la fois complète et accessible. Le COFAM s'assurera que les personnes qui arrivent pour la première fois sur le marché du travail possèdent les compétences de base nécessaires pour réussir. Il aidera également les travailleurs et travailleuses, ainsi que les personnes qui retournent sur le marché du travail après une absence prolongée, à affiner leurs compétences ou à en acquérir de nouvelles tout au cours de leur carrière.

- Le COFAM aidera l'Ontario à atténir ses objectifs économiques en mettant en place un système de formation, d'adaptation et d'apprentissage qui contribuera à attirer et à favoriser les investissements en Ontario. Ce système garantira en outre aux employeurs une main-d'œuvre flexible, hautement qualifiée et apte à faire face aux impératifs de la mondialisation de l'économie. Le COFAM créera une base de données qui sera notamment utile pour définir les compétences dont la province aura besoin à l'avenir.
- Dans le contexte économique actuel, un travailleur ou une travailleuse changeera de temps est donc revolu où l'apprentissage et ne sera pas à une seule carrière.
- Le temps est donc revolu où l'apprentissage s'arrête avec l'obtention du diplôme d'études secondaires, collégiales ou universitaires, mais demeure une composante essentielle et permanente de la carrière de chacun. Le COFAM préconise de donner à tous les Ontariens et Ontariennes la possibilité de faire en fonction des besoins, des intérêts, des circonstances et des aptitudes propres à chaque. Le COFAM s'engage à créer des rôles dans la société. L'apprentissage doit se faire dans la vie réelle et d'apprendre toute leur vie afin de réaliser leur plein potentiel et d'assumer pleinement leur rôle dans la société.

Investissement dans la prospérité

contrôle sur leur vie professionnelle et de leur avenir socio-économique. Les initiatives seront offertes dans des endroits plus pratiques, notamment en milieu de travail. On dispensera une formation de base aux travailleurs et travailleuses, ainsi qu'aux personnes entrant pour la première fois sur le marché du travail ou rentrant le marché après une absence prolongée. Non seulement ces compétences de base sont utiles pour une très grande variété d'emplois, mais elles constituent une base solide pour développer des compétences plus poussées et participer pleinement à la société.

Le partenariat est essentiel à la promotion des initiatives conjointes de formation, d'adaptation et d'apprentissage. C'est par le partenariat qu'a été fondé le COFAM et c'est en collaboration avec les autres partenaires du marché du travail, notamment le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial et les autorités municipales que le COFAM atteindra ses objectifs. Le COFAM a l'intention de se servir des réseaux actuels et de projets conjointes pour créer des programmes, des initiatives et des services plus efficaces et plus complètes. En outre, grâce à la création des commissions locales, des conseils et des groupes consultatifs, le COFAM élargira la base du partenariat en laissant participer plus la population.

Partenariat

Le programme Cofam s'appuie sur plusieurs grands thèmes : partenariat, efficacité des programmes, service à la clientèle, accès, et équité, amélioration de la qualité de vie des travailleurs et des travailleuses actives et événuelles, investissement dans la prospérité, apprenance la vie durant et communautaires. Tous ces thèmes se complètent et viennent renforcer l'enonce de mission. L'ensemble donne au Conseil d'administration un cadre d'action.

Selon la recommandation du Comité, le Conseil d'administration a lu attentivement la loi sur le COFAM, et en a dégagé les thèmes qui sous-tendent la liste des objectifs établie par les comités directeurs des partenaires du marché du travail qui ont créé le COFAM.

À partir du mandat du COFAM, tel que défini par la loi, le comité a élaboré la mission du COFAM et l'enonce de mission qu'il s'efforcera de servir.

Les autres questions prioritaires du Cofam, un comité du Conseil a été créé afin d'aider le Conseil à élaborer l'enonce de mission et les orientations stratégiques du Cofam.

Le nom de mission et les orientations stratégiques donnent au Conseil d'administration du COFAM, au personnel, aux groupes stratégiques des organismes administratifs et aux organismes de consultation et aux fournisseurs des programmes en cadre d'action permettant d'élaborer des idées, d'en discuter et de les mettre en pratique. L'enonce et les orientations stratégiques constituent la base sur laquelle reposera tout ce qu'entreprendra le COFAM.

Le COFAM fera en sorte que les programmes et les services de formation et d'adaptation suivent l'évolution du milieu de travail et prévoient les besoins de demain. La tâche à accomplir est énorme et demande le soutien et la participation de tous les partenaires du marché du travail pour la mener à bien.

Les programmes et les services techniques et complémentaires et techniques qui sont proposés doivent être adaptés aux besoins futurs de l'Ontario. Le changement technologique et la mondialisation de l'économie présentent des défis de taille pour les employeurs, les travailleurs et travailleuses et ceux qui cherchent du travail. De plus en plus d'emplois exigent desormais de meilleures connaissances et compétences techniques.

Le COFAM fera en sorte que les programmes et les services de formation et d'adaptation suivent l'évolution du milieu de travail et prévoient les besoins de demain. La tâche à accomplir est énorme et demande le soutien et la participation de tous les partenaires du marché du travail pour la mener à bien.

Cette hche de renseignements reprend les orientations stratégiques du COFAM contenues dans le guide. Elle explique le pourquoi et le comment de l'encadre de mission et des orientations stratégiques du COFAM.

Juin 1994

Enracine de mission et orientations stratégiques du COFAM

This fact sheet gives a brief description of OTAB's programs, services and initiatives

PROGRAMMES/SERVICES	DESCRIPTION	CLIENTS/CLIENTES	INITIATIVES	DESCRIPTION	CLIENTS/CLIENTES
Programme Formation de base de l'Ontario	Finance une formation de base alphabétisation, notions de calcul l'acquisition des aptitudes en recherche d'emploi et la préparation à la formation. Est offert dans les collèges communautaires	Les personnes résidant en Ontario et admissibles à y travailler qui sont âgées d'au moins 25 ans, et ont un niveau d'instruction inférieur à une 12 ^e année	Habilités O.K	La Trousse de présentation fait valoir la contribution des travailleurs et travailleuses qualifiés et techniques et le travail important qu'ils font. Cette trousse encourage les jeunes à faire carrière dans un métier spécialisé ou technique.	Les écoles et les particuliers intéressés
Allocations spéciales de soutien	Rembourse le coût de la garde d'enfants et du transport.	Les personnes inscrites au programme Formation de base de l'Ontario, dont le revenu est inférieur à 12 000 \$ (pour une personne seule) ou à 21 000 \$ (pour une famille)	Renseignements COFAM	Procure des renseignements sur les initiatives et les programmes de formation du gouvernement de l'Ontario et du COFAM.	Toutes les personnes en Ontario qui désirent des renseignements sur les initiatives et programmes en matière de formation et d'emploi
Programme Formation de base en milieu de travail en Ontario	Finance la formation professionnelle de base des travailleurs et des travailleuses	Les employés et employées qui manquent de connaissances élémentaires, p. ex. sont analphabètes, ne savent pas calculer ou ne connaissent pas l'une des langues officielles	Ententes sectorielles	Aide financière et autre pour aider des industries spécifiques à combler leurs besoins en formation (ex. acier, pièces d'auto, électricité/électronique)	Comités syndicats/patronat dans des industries ciblées
Programme Alphabétisation communautaire en Ontario	Finance les programmes communautaires d'alphabétisation.	Les adultes et les familles qui désirent améliorer leurs connaissances alphabétiques	Comités locaux de formation industrielle (CLFI)	Organismes communautaires bénévoles regroupant généralement des employeurs et des formateurs et formatrices, qui évaluent les besoins locaux et organisent la formation.	Les personnes qui ont un emploi, celles qui sont en chômage et les bénéficiaires d'aide sociale
Programme Enseignement de base de la langue et du calcul aux adultes	Finance les programmes d'alphabétisation et de notions de calcul donnés par les conseils scolaires.	Les adultes qui désirent suivre des cours de base pour améliorer leurs connaissances de la langue et du calcul	Accès des femmes à l'apprentissage	Projets communautaires visant à encourager la participation des femmes à l'apprentissage	Les femmes de plus de 16 ans qui désirent faire carrière dans un métier et les employeurs qui cherchent des apprenties.
Programme préliminaire d'adaptation de la main-d'œuvre	Évaluation des besoins des travailleurs et travailleuses mis à pied et assistance pour leur procurer une formation de base	Les travailleurs et travailleuses qui ont été mis à pied en raison de la fermeture d'une usine importante	Développement et soutien de l'alphabétisation	Finance les services de renseignements et autres sur l'alphabétisation au niveau provincial et régional.	Organismes d'alphabétisation, travailleurs et travailleuses, apprenants et apprenantes et le public
TRANSITION	Offre un crédit de formation de 4 500 \$ aux travailleurs et travailleuses mis à pied.	Les travailleurs et travailleuses âgés de 45 ans ou plus qui ont été mis à pied au cours des derniers 6 mois	Pour vous procurer le Guide détaillé des programmes, services et initiatives du COFAM, contactez : renseignements COFAM.		
Centres d'aide	Organismes communautaires qui offrent des services de consultation professionnelle, des services d'intermédiaires, de formation et de renseignements sur le marché du travail.	Les personnes âgées de 25 ans et plus qui sont en chômage, qui sont sous employés ou qui risquent de perdre leur travail			
Programme d'adaptation de la main-d'œuvre	Trouver des moyens d'aider les travailleurs et travailleuses et les communautés par le biais de comités qui évaluent les besoins et offrent des services de consultation, de placement et d'intermédiaires.	Les travailleurs, travailleuses et communautés, touchées par les compressions de personnel, les fermetures d'entreprises et les risques de pertes d'emploi.			
Programme Milieux de travail multiculturels	Aide à identifier les difficultés liées à la diversité culturelle, raciale et linguistique.	Les entreprises ayant une main-d'œuvre diversifiée.			
Programme d'emploi pour les bénéficiaires de l'aide sociale	Partage le coût des salaires des personnes qui acquièrent une expérience de travail dans certains organismes sans but lucratif	Les personnes qui désirent travailler qui bénéficient (ou dont le conjoint bénéficiaire) de l'aide sociale, ou les personnes qui reçoivent des services de réadaptation professionnelle et risquent de dépendre de l'aide sociale pendant longtemps			
Programme d'emploi d'été et à temps partiel	Offre une expérience d'emploi à plein temps durant l'été et à temps partiel en période scolaire aux jeunes qui y sont admissibles.	Les étudiants et étudiantes âgés de 14 à 21 ans qui sont à la charge de bénéficiaires d'aide sociale ou qui reçoivent eux-mêmes une aide sociale générale.			

RENSEIGNEMENTS COFAM
1-800-387-5656

ISSN 1198-2306

WHO IT HELPS

Employers, employer/employee associations and unions.

Employers, unions, Training Trust Funds and labour/management committees.

Employer/employee trusts of registered organizations or businesses in operation for at least one year

Employers and individuals

High school students at least 16 years old who have completed Grade 10

People traditionally under-represented in apprenticeship training, e.g. racial minorities

Unemployed, out-of-school youth aged 15 to 24, (29 if they have a disability) who have difficulty getting or keeping a job.

Ontario residents 15 to 24 years (29 if they have a disability) who are unemployed and eligible to work in Canada.

Unemployed, out-of-school youth aged 15 to 24, (29 if they have a disability).

Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre

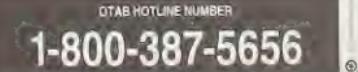
**Programmes, services et initiatives
du Conseil ontarien de formation et
d'adaptation de la main-d'œuvre**

Eté 1994

Ce bulletin d'information donne une brève description des programmes, services et initiatives du COFAM

PROGRAM/SERVICE	HOW IT WORKS	WHO IT HELPS	INITIATIVE	HOW IT WORKS	WHO IT HELPS
Ontario Basic Skills	Funds training in basic skills - literacy, numeracy - and job search techniques and helps prepare people for training. Delivered by community colleges	Those resident and eligible to work in Ontario, 25 years or older, with an education of less than Grade 12.	SKILLSOK	Presentation "Tool Kit" which promotes a positive image of skilled/technical workers and the important work they do. Kit encourages young people to consider a skilled or technical career.	Interested schools and individuals.
Special Support Allowances	Funds child care and transportation costs	People enroled in Ontario Basic Skills who have an income of less than \$12,000 (sole) or \$21,000 (family)	OTAB Hotline	Provides information on all Ontario government and OTAB training and employment initiatives	Anyone in Ontario who would like to find out about training and employment initiatives
Ontario Basic Skills in the Workplace	Funds training in basic skills for workers	Workers who lack basic skills eg. literacy or numeracy, and official language skills.	Sectoral Agreements	Financial and other help to address training needs of specific sectors eg. steel, auto parts and electrical/electronics.	Labour/management committees in key sectors
Ontario Community Literacy	Funds community-based literacy programs.	Adults and families who want to improve their literacy skills.	Community Industrial Training Committees (CITCs)	Community-based volunteer organizations, generally comprised of employers and community representatives, which assess local needs and organize training	Employed and unemployed people and businesses
Adult Basic Literacy/ Numeracy	Funds literacy and numeracy programs run by school boards	Adults who want to improve their literacy and numeracy skills	Women's Access to Apprenticeship	Community-based projects promoting the participation of women in apprenticeship.	Women over 16 years seeking employment in a trade and employers needing apprentices
Labour Adjustment Preparatory Program	Assesses the needs of people who have been laid off and provides training in basic skills	People who have been laid off as a result of a large plant closure.	Literacy Field Development and Support	Funds literacy telephone hotlines and services at provincial and regional levels.	Literacy organizations, practitioners, learners and members of the public.
TRANSITIONS	Provides \$4,500 in training credits to laid-off workers.	People, 45 years or older, who have been laid off within 6 months			
Help Centres	Community-based agencies providing vocational counselling and brokerage services and training and labour market information.	People, 25 years or older, who are unemployed, underemployed, or at risk of losing their job.			
Adjustment Advisory Program	Finds ways to help workers and communities through committees which assess needs and provide counselling, placement and brokerage services	Workers, industrial sectors and communities affected by downsizing, closures and the threat of job loss.			
Multicultural Workplace Program	Helps workplaces manage issues related to cultural, racial and linguistic diversity	Organizations with diverse workforces.			
Social Service Employment Program	Shares the cost of wages of people gaining work experience in certain non-profit organizations.	Job-ready individuals on social assistance or their spouse, and recipients of Vocational Rehabilitation Services, who are at risk of long-term dependence on social assistance.			
Summer and Part-time Employment Experience Program	Provides full-time summer and part-time employment during the school year for eligible youth.	Students aged 14 to 21 who are a dependant of a person on social assistance, or a student receiving General Welfare Assistance			

For a copy of the Guide that details OTAB's programs, services and initiatives, call the OTAB Hotline.



ISSN 1198-2306

PROGRAMMES/SERVICES	DESCRIPTION	CLIENTS/CLIENTES
Bureau de consultation en formation professionnelle (BCFPPO)	Services de consultation en formation professionnelle permettant d'identifier, de planifier, et d'évaluer les besoins de formation des entreprises pour atteindre leurs buts	Les employeurs, associations d'employeurs/employés, syndicats
Formation professionnelle de l'Ontario	Remboursement partiel des frais directs de formation et de recyclage	Les employeurs, syndicats, Fonds en fiducie pour la formation, comités syndicaux/patronat
Programme Fonds en fiducie pour la formation en Ontario	Subventionne partiellement les groupes employeur/employés pour former et recycler les travailleurs et travailleuses.	Les Fonds en fiducie employeur/employés d'organismes et d'entreprises enregistrees, en activité depuis au moins un an
Apprentissage	Administre la formation en milieu de travail et en milieu scolaire pour les personnes qui désirent obtenir une accréditation dans des métiers spécialisés	Les employeurs et particuliers.
Programme d'apprentissage combiné aux cours dans les écoles secondaires	Vise à faciliter aux étudiants et étudiantes du secondaire, le passage de l'école au travail, en leur permettant de suivre une formation en tant qu'apprentis et apprenantes inscrits, tout en poursuivant leurs études pour l'obtention d'un diplôme.	Les étudiants et étudiantes du secondaire, âgés d'au moins 16 ans ayant terminé leur 10 ^e année
Fonds de recrutement de partenaires au sein de la collectivité	Projets communautaires qui aident les gens traditionnellement sous-représentés dans la formation par l'apprentissage.	Tous les groupes de gens sous-représentés dans la formation par l'apprentissage, par exemple, les minorités raciales.
L'AVENIR	Offre des services de consultation, des cours de rattrapage et une formation pratique.	Les jeunes chômeurs et chômeuses entre 15 et 24 ans (29 pour les personnes handicapées) qui ont quitté l'école et qui ont de la difficulté à trouver ou à garder un emploi.
boulotOntario Jeunesse (Administré pour le compte du gouvernement de l'Ontario)	Subventionne l'emploi des jeunes durant l'été et la formation des jeunes en milieu de travail. S'adresse à ceux et à celles qui se heurtent à des barrières systémiques.	Les personnes entre 15 et 24 ans (29 pour les personnes handicapées) qui résident en Ontario, sont en chômage et ont le droit de travailler au Canada
Centres de consultation pour l'embauche des jeunes	Centres communautaires qui offrent des services de consultation en matière d'emploi et de placement	Les jeunes chômeurs et chômeuses entre 15 à 24 ans (29 pour les personnes handicapées) qui ont quitté l'école

CAZON
SK40
-072

OTAB COFAM FACTS

Ontario Training and Adjustment Board

Secondary School Workplace Apprenticeship Program

Summer 1994

WHAT IS THE SECONDARY SCHOOL WORKPLACE APPRENTICESHIP PROGRAM?

The Secondary School Workplace Apprenticeship Program allows high school students to complete studies needed for an Ontario Secondary School Diploma, while training as registered apprentices. By September 1994, 55 school boards will be participating in the program.

WHO IS ELIGIBLE?

Grade 11 and 12 students who are at least 16 years old may apply for admission with those school boards with approved programs.

ARE STUDENTS PAID FOR THEIR APPRENTICESHIP TRAINING?

Yes. Employers participating in the program pay wages during on-the-job training based on standard apprenticeship wage rates.

WHICH TRADES ARE INCLUDED IN THE PROGRAM?

Through a local steering committee, each community chooses which trades are appropriate for the program. Local employers play an important role in the decision because apprenticeship placements are based on their needs. Programs are currently offered in more than 30 trades.

WHEN DO STUDENTS GET THE IN-SCHOOL TRAINING CONNECTED WITH THEIR APPRENTICESHIP?

Arrangements are flexible. Students have access to the same in-school training at community colleges as other apprentices. Some secondary schools are able to provide in-school training themselves.

DOES APPRENTICESHIP LEAD TO A GOOD CAREER?

Yes. The demand for skilled workers in Ontario is growing. The training apprentices receive is highly respected by unions and employers, and leads to a good career and good wages. The training is also portable and recognized across Canada. Trained workers enjoy more stable careers and are less likely to be laid off.

HOW DOES THE PROGRAM WORK?

School boards are encouraged to work with their communities to develop proposals for Secondary School Workplace Apprenticeship Programs. Employers, unions, local chambers of commerce, local training and adjustment boards, industry-education councils, and training consultants from the Ontario Training and Adjustment Board (OTAB)'s Apprenticeship and Client Services Offices are all involved in the proposal process and implementation of the program.

OTAB and the Ministry of Education and Training work together to evaluate and approve new programs. For further information on the proposal process, please contact the OTAB Hotline at 1-800-387-5656.

THE FUTURE OF APPRENTICESHIP

Ontario is committed to expanding the Secondary School Workplace Apprenticeship Program as part of a major initiative to revitalize and expand apprenticeship. This revitalization also focuses on three other issues: improving access to apprenticeship for people currently under-represented in the training system; improving the quality of apprenticeship training; and increasing the number of occupations where apprenticeships are available.

OTAB HOTLINE NUMBER

1-800-387-5656

ISSN 1198-2306



1-800-387-5656

RENSEIGNEMENTS COFAM

Le gouvernement de l'Ontario s'engage à donner de l'expansion au programme d'apprentissage combiné aux cours dans les écoles secondaires, dans le cadre d'une importante initiative en vue de revitaliser et détenir la formation par l'apprentissage. Cette revitalisation porte également sur trois autres grandes questions : Ouvrir plus grand l'accès de l'apprentissage aux personnes actuellement sous-représentées dans la formation; améliorer la qualité de la formation par l'apprentissage et accroître le nombre de métiers où l'apprentissage est disponible.

L'AVENIR DE L'APPRENTISSAGE

des propositions,appelez Renseignements COFAM au 1-800-387-5656.

Le COFAM et le ministère de l'Education et de la Formation évaluent et approuvent conjointement les nouveaux programmes. Pour ceuvre du programme, de plus amples renseignements sur le processus de conception sont disponibles sur le site du COFAM.

Les conséillers scolaires sont incités à collaborer avec les communautés afin d'élaborer des propositions en vue d'une participation aux programmes d'apprentissage combiné aux cours dans les écoles secondaires. Les programmes en vue d'une participation aux cours dans les écoles secondaires combiné aux emplois, les syndicats, les chambres de commerce locales; les conséillers locaux de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre, les conséillers industriels-éducation et les cliniciens de l'apprentissage et des services à la clientèle du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre collaboreront ensemble aux propositions et à la mise en œuvre.

COMMENT FONCTIONNE LE PROGRAMME?

Oui. Il y a une demande croissante de main-d'œuvre qualifiée en Ontario. Les employeurs et les syndicats ont une grande considération pour les personnes qui suivent une formation pour les personnes qui suivent pour qui ces personnes peuvent s'attendre à une belle carrière et à un bon salaire. La formation est en outre transférable et reconnaissable partout au Canada. Les gens de métier bénéficient de cartières plus stables et risquent moins de perdre leur emploi.

APPRENTISSAGE OFFRE-T-IL DE BONNES PERSPECTIVES DE CARrière?

- Les étrangers sont souples. Les étudiants et étudiantes ont accès à la même formation en milieu scolaire que les autres apprenants et apprenantes des collèges communautaires.
- Certaines écoles secondaires sont en mesure d'offrir elles-mêmes la formation sur place.

QUEAND LES ETUDIANTS ET ETUDIANTES
REGOIVENT-ILS LA FORMATION EN MILIEU
SCOLAIRE LIEE A LEUR PROGRAMME
D'APPRENTISSAGE?

avec l'aide d'un comité directeur local, chaque communauté choisit les métiers qui se présentent à ce programme. Les employeurs locaux jouent un rôle important dans ce processus de décision parce que les placements en apprentissage sont basés sur leurs besoins. Le programme est actuellement offert dans plus de 30 métiers.

QUELS SONT LES METIERS ADMISSIBLES A CE PROGRAMME?

Out, les employeurs participent au programme versant un salaire pendant la formation en milieu de travail, selon le taux horaire normal prévu pour les apprenants et les apprentices.

LES ETUDIANTS ET ETUDIANTES SONT-ILS PAYES PENDANT LEUR FORMATION PAR L'APPRENTISSAGE?

Les étudiants et étudiantes de 11e et de 12e années, âgées d'au moins 16 ans peuvent faire une demande d'inscription auprès d'un conseil scolaire offrant un programme autonome.

QUI EST ADMISSIBLE?

Le programme d'apprentissage combiné aux cours dans les écoles secondaires permet aux étudiants et étudiantes de terminer leurs études secondaires en vue de l'obtention d'un diplôme, tout en travaillant comme apprenants ou apprenantes inscrits. Depuis septembre 1994, 55 conseils scolaires participeront au programme.

EN QUOI CONSISTE LE PROGRAMME?

Programme d'apprentissage combiné aux cours dans les écoles secondaires



Ontario Training and Adjustment Board

Secondary School Workplace Apprenticeship Program

Summer 1994

WHAT IS THE SECONDARY SCHOOL WORKPLACE APPRENTICESHIP PROGRAM?

The Secondary School Workplace Apprenticeship Program allows high school students to complete studies needed for an Ontario Secondary School Diploma, while training as registered apprentices. By September 1994, 55 school boards will be participating in the program.

WHO IS ELIGIBLE?

Grade 11 and 12 students who are at least 16 years old may apply for admission with those school boards with approved programs.

ARE STUDENTS PAID FOR THEIR APPRENTICESHIP TRAINING?

Yes. Employers participating in the program pay wages during on-the-job training based on standard apprenticeship wage rates.

WHICH TRADES ARE INCLUDED IN THE PROGRAM?

Through a local steering committee, each community chooses which trades are appropriate for the program. Local employers play an important role in the decision because apprenticeship placements are based on their needs. Programs are currently offered in more than 30 trades.

WHEN DO STUDENTS GET THE IN-SCHOOL TRAINING CONNECTED WITH THEIR APPRENTICESHIP?

Arrangements are flexible. Students have access to the same in-school training at community colleges as other apprentices. Some secondary schools are able to provide in-school training themselves.

DOES APPRENTICESHIP LEAD TO A GOOD CAREER?

Yes. The demand for skilled workers in Ontario is growing. The training apprentices receive is highly respected by unions and employers, and leads to a good career and good wages. The training is also portable and recognized across Canada. Trained workers enjoy more stable careers and are less likely to be laid off.

HOW DOES THE PROGRAM WORK?

School boards are encouraged to work with their communities to develop proposals for Secondary School Workplace Apprenticeship Programs. Employers, unions, local chambers of commerce, local training and adjustment boards, industry-education councils, and training consultants from the Ontario Training and Adjustment Board (OTAB)'s Apprenticeship and Client Services Offices are all involved in the proposal process and implementation of the program.

OTAB and the Ministry of Education and Training work together to evaluate and approve new programs. For further information on the proposal process, please contact the OTAB Hotline at 1-800-387-5656.

THE FUTURE OF APPRENTICESHIP

Ontario is committed to expanding the Secondary School Workplace Apprenticeship Program as part of a major initiative to revitalize and expand apprenticeship. This revitalization also focuses on three other issues: improving access to apprenticeship for people currently under-represented in the training system; improving the quality of apprenticeship training; and increasing the number of occupations where apprenticeships are available.

OTAB HOTLINE NUMBER

1-800-387-5656

ISSN 1198-2306



Printed on 100% Post Consumer Recycled Paper with Royal Ink

1-800-387-5656

RENSÉIGNEMENTS COFAM

Le gouvernement de l'Ontario s'engage à donner de l'expansion au programme d'apprentissage combiné aux cours dans les écoles secondaires, dans le cadre d'une importante initiative en vue de revitaliser et étendre la formation par l'apprentissage. Cette revitalisation porte également sur trois autres grandes questions : Ouvrir plus grand l'accès de l'apprentissage aux personnes actuellement sous-représentées dans la formation; améliorer la qualité de la formation par l'apprentissage et accroître le nombre de métiers où l'apprentissage est disponible.

L'AVENIR DE L'APPRENTISSAGE
COFAM au 1-800-387-5656.
des propositions, appellez Renseignements

de plus amples renseignements sur le processus conjointement les nouveaux programmes. Pour la Formation évaluant et approuvant la Cofam et le ministre de l'Education et de

œuvre du programme. ensemble aux propositions et à la mise en d'adaptation de la main-d'œuvre collaborent clientèle du Conseil ontarien de formation et direction de l'apprentissage et des services à la conseillers et conseillères en formation de la les conseils industriels et les formation et d'adaptation de la main-d'œuvre, conseils locaux, les chambres de employeurs, les syndicats, les cours dans les écoles secondaires. Les programmes d'apprentissage combine aux propositions en vue d'une participation aux avec les communautés afin d'élaborer des les conseils scolaires sont incités à collaborer

COMMENT FONCTIONNE LE PROGRAMME?

moins de perdre leur emploi. bénéfice de carrière plus stables et risquent partout au Canada. Les gens de métier pourront ces personnes peuvent s'attacher à une belle carrière et à un bon salaire. La formation est en outre transférable et reconnaissable à une grande employeur et les syndicats ont une grande considération pour les personnes qui suivent une formation par l'apprentissage; c'est pour qui ces personnes peuvent s'attacher à une belle carrière et à un bon salaire. La formation est en outre transférable et reconnaissable à une grande employeur et les syndicats ont une grande considération pour les personnes qui suivent une formation par l'apprentissage; c'est

L'APPRENTISSAGE OFFRE-T-IL DE BONNES PERSPECTIVES DE CARrière?

Oui. Il y a une demande croissante de main-d'œuvre qualifiée en Ontario. Les entreprises des collèges communautaires et établissements ont accès à la même formation en et étudiants sont souples. Les étudiants d'offrir elles-mêmes la formation sur place. Certaines écoles secondaires sont en mesure d'apprenties des collèges communautaires. millieu scolaire que les autres apprenants et les arrangements sont souples. Les étudiants

QUELLES ETUDIANTS ET ETUDIANTES D'APPRENTISSAGE?

SCOLAIRE LIÉE À LEUR PROGRAMME

REGLEMENT-IIIS LA FORMATION EN MILIEU

CONSEIL ONTARIEN de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre

actuellement offre dans plus de 30 métiers. bases sur leurs besoins. Le programme est parce que les placements en apprentissage sont un rôle important dans ce processus de décision à ce programme. Les employeurs locaux jouent un rôle important dans ce processus de décision à ce programme. Les employeurs qui se présentent au conseil choisit les métiers qui se présentent avec l'aide d'un comité directeur local, chaque

QUELS SONT LES MÉTIERS ADMISSIBLES À CE PROGRAMME?

prévu pour les apprenants et les apprenantes. milieu de travail, selon le taux horaire normal présent un salaire permettant la formation en Oui. Les employeurs participant au programme

LES ETUDIANTS ET ETUDIANTES SONT-ILS PAYÉS PENDANT LEUR FORMATION PAR L'APPRENTISSAGE?

scolaire offrant un programme autonome. une demande d'inscription auprès d'un conseil annexe, âgés d'au moins 16 ans peuvent faire les étudiants et étudiantes de 11 et de 12

QUI EST ADMISSIBLE?

programme. 55 conseils scolaires participeront au ou apprenantes inscrits. Dès septembre 1994, diplôme, tout en travaillant comme apprenants études secondaires en vue de l'obtention d'un diplôme, tout en travaillant comme apprenants étudiants et étudiantes de terminer leurs cours dans les écoles secondaires permet aux le programme d'apprentissage combine aux

EN QUOI CONSISTE LE PROGRAMME?

été 1994

Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre

Programme d'apprentissage

combiné aux cours dans les écoles

secondaires

Eté 1994

Summer 1994

Co-président représentant le patronat

Résidant à Burlington, Donald Green est président directeur général de Tridon Ltd, un important fabricant de pièces automobiles ainsi que vice-président et directeur de Devtek Corporation. Il siège également au conseil d'administration de Laidlaw Inc., de la Banque nationale du Canada, de la Compagnie d'Assurance Union Commerciale du Canada, et de Thermadyne Welding Products (Canada). Il a été président de la Société Innovation Ontario, un organisme du gouvernement de l'Ontario, qui aide au développement financier d'entreprises basées sur de nouvelles technologies.

Dans le privé, Monsieur Green a été président du conseil de santé du district de Hamilton, des hôpitaux municipaux de Hamilton et de l'école d'infirmières pour les hôpitaux municipaux de Hamilton. Il est gouverneur du YMCA pour Hamilton/Burlington et ancien président du YMCA du Grand Hamilton.

Donald Green

Business Co-chair

A resident of Burlington, Donald Green is Chair and Chief Executive Officer of Tridon Limited, a leading manufacturer of auto parts, and Vice-Chairman and Director of Devtek Corporation. He also serves as a director of Laidlaw Inc., the National Bank of Canada, Commercial Union Assurance of Canada, and Thermadyne Welding Products (Canada). He was Chairperson of the Innovation Ontario Corporation, an agency of the Government of Ontario which assists the financial development of new technology-based businesses.

Outside of business, Mr. Green has been Chair of the Hamilton District Health Council, Hamilton Civic Hospitals and Hamilton Civic Hospitals School of Nursing, and has been involved in various other associations. He is Governor of the Hamilton/Burlington YMCA and a former President of the Greater Hamilton YMCA.

Co-président représentant les travailleurs et les travailleuses

Glenn Pattinson est vice-président administratif, région de l'Ontario, du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et vit à Brantford. Il est vice-président de la Fédération du travail de l'Ontario depuis 1974 et préside son Comité de l'éducation.

Monsieur Pattinson est un membre fondateur du Conseil sectoriel de la formation professionnelle, un fonds sectoriel pour la formation des travailleurs et des travailleuses de l'industrie électrique et électronique. Il a été vice-président international et président du district canadien de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. En 1983, il a été l'artisan de la fusion de ce syndicat avec le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communications du Canada, en créant le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communications et en électricité du Canada. En 1992, ce syndicat a été intégré au Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

Monsieur Pattinson est membre de la *International Foundation of Employee Benefit Plans*, un organisme qui travaille à l'éducation des personnes qui desservent des caisses de retraite gérées en co-fiducie. Il a été membre du Conseil des gouverneurs de l'université de Waterloo et membre de plusieurs conseils consultatifs sur l'enseignement professionnel et le recyclage professionnel pour la ville de Brantford.

Glenn Pattinson

Labour Co-chair

Glenn Pattinson is Administrative Vice-President, Ontario Region, of the Communications, Energy & Paperworkers Union of Canada and lives in Brantford. He has been Vice-President of the Ontario Federation of Labour since 1974 and Chair of its Education Committee.

Mr. Pattinson is a founding member of the Sectoral Skills Council, a sectoral training fund for the electrical and electronics industry. He was International Vice-President and President of the Canadian District, International Union of Electrical Workers and led his union into a merger with the Communications Workers of Canada creating the Communications & Electrical Workers of Canada in 1983. This union became part of the Communications, Energy & Paperworkers Union of Canada in 1992.

Mr. Pattinson is a member of the International Foundation of Employee Benefit Plans, an organization which is dedicated to the education of people who serve jointly-trusteed pension plans. He was a member of the Board of Governors of the University of Waterloo, and has served on advisory bodies on job retraining and vocational education for the City of Brantford.

Membre représentant le patronat

Allen Berg réside à Toronto. Il est président et propriétaire de Computer Methods Corporation, une compagnie se spécialisant dans les logiciels financiers, d'établissement des coûts et de gestion immobilière. Monsieur Berg est président pour l'Ontario de l'Association canadienne de la technologie de l'information. Pendant les années 1980, il a créé et administré la *School of Computer Accounting*, une école professionnelle autorisée, offrant un programme spécialisé pour les femmes et les minorités raciales. Monsieur Berg a une connaissance directe des besoins spéciaux des personnes handicapées.

Allen Berg

Director, Business

Allen Berg lives in Toronto and is Chair and owner of Computer Methods Corporation, a mid-sized software company specializing in advanced financial, costing and property management software systems. He is Ontario Chair of the Information Technology Association of Canada. During the 1980s, Mr. Berg created and managed The School of Computer Accounting, a licensed vocational school that had a special outreach program for women and racial minorities. Mr. Berg is directly aware of the special training needs of people with disabilities.

Membre représentant le patronat

Vance Curry est directeur des ressources humaines et de la qualité du rendement pour Dow Chemical Canada. Résidant à Sarnia, il est membre du conseil des politiques de Dow Chemical. Monsieur Curry a onze ans d'expérience en ressources humaines, y compris en formation et en gestion générale des ressources humaines.

Vance Curry

Director, Business

Vance Curry is Director of Human Resources and Quality Performance for Dow Chemical Canada Inc. A resident of Sarnia, he is a member of Dow Canada's Policy Board. Mr. Curry has 11 years of experience with human resources issues, including training and general human resources management.

Membre représentant les personnes handicapées

Stan Delaney est coordonnateur des programmes d'éducation et de perfectionnement pour le Centre de la défense des droits des handicapés, une clinique légale communautaire qui défend les droits des Ontariens et Ontariennes handicapés. Durant le printemps 1992, il a été membre du groupe de consultation pour la création des commissions locales et a fait partie de l'équipe de rédaction du rapport du groupe *Discussions communautaires : Formation et Commissions locales*. Monsieur Delaney est membre du Comité directeur représentant les personnes handicapées participant à la formation du COFAM.

Stan Delaney

Director, Persons with Disabilities

Stan Delaney is the Co-ordinator of Education and Development at the Advocacy Resource Centre for the Handicapped, a community legal clinic that defends the rights of Ontarians with disabilities. During the spring of 1992 he was a member of the Local Boards consultation panel and was part of the team that wrote the panel's report *Community Discussions: Training and Local Boards*. Mr. Delaney is a member of the steering committee for persons with disabilities involved in the development of OTAB.

Membre représentant les travailleurs et les travailleuses

Patrick Dillon est président général de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Conseil de la construction de l'Ontario, et président du *Provincial Building and Construction Trades Council of Ontario*. Résidant à Hamilton, Monsieur Dillon est électricien de construction et d'entretien qualifié et un ancien membre du Comité consultatif provincial pour la formation par l'apprentissage dans les métiers de l'électricité. Il est également membre du comité consultatif externe du ministre des services gouvernementaux sur l'équité dans l'industrie de la construction et ancien président du Comité provincial syndicat/patronat sur la santé et la sécurité.

Patrick Dillon

Director, Labour

Patrick Dillon is Executive Chair of the International Brotherhood of Electrical Workers Construction Council of Ontario and is President of the Provincial Building and Construction Trades Council of Ontario. A resident of Hamilton, Mr. Dillon is a journeyperson construction and maintenance electrician and a past member of the Provincial Advisory Committee for apprenticeship training in the electrical trade. He is also a member of the Minister of Government Services External Advisory Committee on Equity in Construction and is past Chair of the Provincial Labour Management Health and Safety Committee.

**Membre représentant les éducateurs/
éducatrices et les formateurs/formatrices**

Vacant

vacant

Director, Educators and Trainers

Vacant

Membre représentant le patronat

Marilyn Jones est directrice *des normes, de la commercialisation et de la formation* pour Scott's Management Services, une compagnie de services alimentaires. Résidant à Ottawa, Madame Jones participe à l'élaboration et à la gestion de programmes de formation en entreprise depuis plus de 20 ans. Elle a créé des programmes de formation qui encouragent le travail d'équipe au sein d'une entreprise en pleine croissance.

**Marilyn
Jones**

Director, Business

Marilyn Jones is Director of Standards, Marketing and Training for Scott's Management Services, a food service company. A resident of Ottawa, Ms Jones has been involved in developing and managing corporate training programs for more than 20 years and has created training programs that encourage team work within a growing company.

**Membre représentant les travailleurs et
les travailleuses**

Maxine Jones est professeure d'anglais au Collège St-Clair à Windsor et a enseigné des cours techniques au niveau postsecondaire et des classes d'apprentissage, de même que des programmes de rattrapage et d'équivalence pour le diplôme d'études secondaires, en anglais langue seconde. Résidant à Windsor, Madame Jones est membre actif du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO) et a siégé au Conseil exécutif provincial du SEFPO, responsable de la formulation des politiques et des finances, et au Comité d'éducation politique de la Fédération du travail de l'Ontario.

**Maxine
Jones**

Director, Labour

Maxine Jones is a professor of English at St. Clair College in Windsor and has taught technical post-secondary and apprenticeship classes, as well as remedial and high school equivalency programs, and English as a Second Language. A resident of Windsor, Ms Jones is an active member of the Ontario Public Service Employees Union (OPSEU), and has served on the Provincial Executive Board of OPSEU responsible for policy formation and finances and the Ontario Federation of Labour's Political Education Committee.

Membre représentant les francophones

Résidant à Ottawa, Michelle Labelle a été directrice des Programmes d'éducation des adultes et d'éducation permanente pour la Section publique du Conseil scolaire de langue française d'Ottawa-Carleton de 1989 à 1991, après avoir occupé le même poste auprès du Conseil scolaire d'Ottawa. Avant d'œuvrer dans le domaine de la formation des adultes, Madame Labelle a été directrice-adjointe de plusieurs écoles secondaires de langue française du Conseil scolaire d'Ottawa. Entre juin 1991 et juin 1993, Madame Labelle était en prêt de services du Conseil scolaire de langue française d'Ottawa-Carleton auprès du ministère de l'Éducation et de la Formation, en tant qu'agente d'éducation. Elle était alors responsable du Dossier d'éducation des adultes et d'éducation permanente. Depuis, elle a réintégré ses fonctions dans la section publique du Conseil.

**Michelle
Labelle**

Director, Francophones

A resident of Ottawa, Michelle Labelle was Principal of Adult and Continuing Education programs with the Public Section of the Ottawa-Carleton French Language School Board from 1989 to 1991, after having held the same position with the Ottawa Board of Education (OBE). Prior to working in the field of adult education, Ms Labelle had been Vice-Principal of a number of French-language secondary schools with the OBE. Between June 1991 and June 1993, Ms Labelle was on secondment from the Ottawa-Carleton French Language School Board as an education officer with the Ministry of Education and Training where her portfolio was the Adult and Continuing Education Review Project. She has now returned to work in the Public Section of the Board.

Membre représentant le patronat

Peter Lo est président de Rumble Automation Inc. et vice-président de la division Relcon Drives de Siemens Electric Ltd. Habitant Mississauga, Peter Lo est membre de l'*Institute of Electronical and Electronics Engineers* et de l'Ordre des ingénieurs de l'Ontario.

Membre représentant les femmes

Annamaria Menozzi est conseillère dans les questions raciales et d'équité et habite Toronto. Pendant dix ans, elle a été directrice générale du *Working Skills Centre* à Toronto et, dans ce rôle, elle a identifié les besoins et planifié la formation, l'emploi et la réinstallation des femmes immigrées. Madame Menozzi a été la représentante des femmes au groupe de consultation pour les commissions locales.

Membre représentant les travailleurs et les travailleuses

Sue Milling est chercheuse pour les Métallurgistes unis d'Amérique (MUA) et habite Toronto. Elle conseille les MUA sur diverses questions, y compris les questions de changement et de réorganisation en milieu de travail ayant un impact sur les femmes. Avant de se joindre aux MUA, Madame Milling était experte-conseil et formatrice en matière d'équité salariale chez Brocksway Information Technologies Inc. Madame Milling est membre du Comité sur les femmes du Congrès du travail du Canada et siège à plusieurs comités de la Fédération du travail de l'Ontario comme le Comité spécial sur les femmes, l'équité salariale et les soins de santé.

Membre représentant les travailleurs et les travailleuses

Jay Nair est le coordonnateur pour le secteur de la santé, de l'administration, le secteur professionnel et de l'éducation des sections 175/633 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce. Habitant Mississauga, Jay Nair fait partie du conseil exécutif du Congrès du travail de Toronto métropolitain et de la région de York. Il est en outre co-président du comité sur l'éducation des sections 175 et 633 et instructeur dans l'éducation des travailleurs pour les sections.

Peter

Lo

Director, Business

Peter Lo is Chair of Rumble Automation Inc. and Vice-President of the Relcon Drives Division of Siemens Electric Limited. A Mississauga resident, he is a member of the Institute of Electronical and Electronics Engineers and the Association of Professional Engineers of Ontario.

Annamaria

Menozzi

Director, Women

Annamaria Menozzi is a consultant on racial and equity issues and lives in Toronto. She was Executive Director of the Working Skills Centre in Toronto for 10 years where she identified and planned the training, employment and settlement needs of immigrant women. Ms Menozzi was the women's representative on the Local Boards consultation panel.

Sue

Milling

Director, Labour

Sue Milling is a researcher for the United Steelworkers of America (USWA) and lives in Toronto. She advises the USWA on a variety of issues including the impact on women of workplace change and reorganization. Prior to joining the USWA, Ms Milling was a pay equity trainer and consultant with Brocksway Information Technologies Inc. Ms Milling is a member of the Canadian Labour Congress Women's Committee, and committees within the Ontario Federation of Labour such as the ad hoc Committee on Women, Pay Equity and Health Care.

Jay

Nair

Director, Labour

Jay Nair is Co-ordinator for the Health, Office, Professional and Education Sector of the United Food and Commercial Workers International Union, Locals 175 and 633. He is also Co-chair of the Education Committee for Locals 175 and 633, and is an instructor in labour education for the Locals. A resident of Mississauga, he sits on the executive board of the Labour Council of Metro Toronto and York Region.

Membre représentant les minorités raciales

Karanja Njoroge réside à Peterborough et préside le comité sur les relations raciales et communautaires de cette ville. Il est le directeur des programmes internationaux à l'université de Trent et vice-président de la division internationale du Comité consultatif de l'Association des universités et collèges du Canada. Cet organisme élabore des politiques et coordonne les travaux d'intervention pour les universités dans les domaines de la recherche internationale, de la formation et des programmes éducatifs.

Membre représentant le patronat

Dace Phillips est directrice des relations avec les établissements d'enseignement pour l'Institut de formation professionnelle Bell. Elle vit à King City. Dans le cadre de ses responsabilités principales, Madame Phillips est chargée de la formulation des politiques et des stratégies pour la participation de l'entreprise à l'échelle de tout le système d'éducation publique. Elle a une vaste expérience en gestion des ressources humaines, relations du travail, y compris négociations, droits de la personne et équité en matière d'emploi, service à la clientèle et gestion financière ainsi que collaboration avec les organismes gouvernementaux.

Membre représentant les travailleurs et les travailleuses

Elisabeth Plettenberg est à la retraite et vit à Nepean. De 1987 à 1993, elle a été directrice de l'éducation pour le Syndicat canadien des employés de la fonction publique (SCEFP) où elle a mis sur pied un programme exhaustif d'éducation pour le syndicat, et a rédigé des manuels d'enseignement, des mémoires et des publications sur l'éducation des travailleurs et des travailleuses. Madame Plettenberg a siégé à de nombreux comités et groupes de travail du SCEFP et du Congrès du travail du Canada.

Membre représentant les travailleurs et les travailleuses

David Robertson est le représentant national pour le Service de la recherche du Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada. À ce titre, il s'occupe des questions de formation, d'adaptation, de technologie et de réorganisation du travail. Monsieur Robertson réside à Scarborough et il est membre du Conseil sectoriel de formation des pièces d'automobile, organisme de formation mis sur pied par le SNTAAOAC et par l'Association des fabricants de pièces d'automobile.

Karanja Njoroge

Director, Racial Minorities

Karanja Njoroge lives in Peterborough and chairs the city's Community and Race Relations Committee. He is the Director of International Programs at Trent University and is Vice-Chair of the advisory council of the Association of Canadian Universities and Colleges, International Division, a body that develops policy and coordinates advocacy work for universities in international research, training and educational programs.

Dace Phillips

Director, Business

Dace Phillips is Director - Educational Institution Relations in the Bell Institute of Professional Development at Bell Canada and lives in King City. Mrs. Phillips' principal responsibilities include the formulation of policy and strategies for the company's involvement in the whole spectrum of the public education system. She has wide management experience in human resource management, labour relations including negotiations, human rights and employment equity, customer service and financial management, and involvement with government agencies.

Elisabeth Plettenberg

Director, Labour

Elisabeth Plettenberg is retired and lives in Nepean. Between 1987 and 1993, she was the Director of Education for the Canadian Union of Public Employees (CUPE) where she developed a comprehensive education program for the union, and prepared teaching manuals, briefs and publications related to workers' education. Ms Plettenberg has worked on a number of committees and task forces with CUPE and the Canadian Labour Congress.

David Robertson

Director, Labour

David Robertson is a national representative in the Research Department of the Canadian Auto Workers Union (CAW) where he deals with issues concerning training, adjustment, technology and work reorganization. A resident of Scarborough, Mr. Robertson is a member of the Automotive Parts Sectoral Training Council, a training initiative launched by the CAW and the Automotive Parts Manufacturing Association.

Membre représentant le patronat

Pauline Sauvé est présidente de Strategik®, une firme d'experts-conseils à Ottawa, qui se spécialise dans la facilitation, la formation et le développement organisationnel, avec un intérêt particulier pour la gestion de la qualité totale et l'amélioration continue. Madame Sauvé est la présidente du Regroupement des gens d'affaires de l'Outaouais (RGA). Elle est membre du Conseil des normes et de l'agrément des programmes collégiaux. Au printemps 1992, elle était co-présidente du groupe de consultation pour la création des commissions locales.

Membre suppléant représentant les personnes handicapées

Scott Seiler travaille à son compte comme expert-conseil dans les questions concernant les personnes handicapées et la réforme du régime d'aide sociale. Il est co-président de l'*Ontario Advocacy Coalition* qui élabore un nouveau système de défense des intérêts des adultes vulnérables. Il enseigne les techniques de défense aux personnes concernées par les questions intéressant les personnes handicapées, au collège Humber. Monsieur Seiler est membre du Comité directeur pour les personnes handicapées ayant participé à la formation du COFAM.

Membre représentant le patronat

Roland Turner est président de R. Turner Enterprises et vit à Thunder Bay. Il est président du Comité consultatif provincial pour les plombiers et les monteurs de tuyaux de vapeur. Il est également président du comité de formation par l'apprentissage de l'Association des entrepreneurs en mécanique de l'Ontario et coprésident du comité mixte sur l'apprentissage et la formation du conseil ontarien des métiers de la plomberie de l'Association des entrepreneurs en mécanique de l'Ontario.

Membre représentant les éducateurs/éducatrices et les formateurs/formatrices

Mark Waldron est professeur au *Department of Rural Extension Studies*, de l'université de Guelph, et vit à Guelph. Il est président de M.W. Associates, une firme d'experts-conseils en formation des ressources humaines et il est associé chez B.W. Seminars, un groupe de formation et de développement. De 1971 à 1991, il a été directeur de la *University School of Part-time Studies and Continuing Education* à l'université de Guelph. Il a œuvré au sein de l'équipe de direction d'organismes du milieu de l'éducation au niveau local, provincial et national et a collaboré à la fondation de l'Association pour l'éducation permanente dans les universités du Canada, du Conseil ontarien pour l'éducation permanente dans les universités et l'Association canadienne pour l'enseignement à distance. Monsieur Waldron détient un doctorat en politique d'enseignement de l'université du Wisconsin.

Pauline Sauvé

Director, Business

Pauline Sauvé is the President of Strategik®, an Ottawa consulting firm specializing in facilitation, training and organizational development, with a special interest in quality management and continuous improvement. She is the President of the *Regroupement des gens d'affaires de l'Outaouais* and a member of the College Standards of Accreditation Council. In the spring of 1992, she was Co-chair of the Local Boards consultation panel.

Scott Seiler

Alternate Director, Persons with Disabilities

Scott Seiler is a self-employed consultant on issues concerning persons with disabilities and for reform of the Social Assistance system. He is Co-Chair of the Ontario Advocacy Coalition, which is building a new advocacy system for vulnerable adults, and teaches classes on advocacy techniques at Humber College to people concerned with disability issues. Mr. Seiler is a member of the persons with disabilities steering committee involved in the development of OTAB.

Roland Turner

Director, Business

Roland Turner is President of R. Turner Enterprises and lives in Thunder Bay. He is Chair of the Provincial Advisory Committee for apprenticeship training for plumbers and steamfitters and is Chair of the Apprenticeship Training Committee of the Mechanical Contractors Association of Ontario (MCAO) and is Co-Chair of the MCAO - Ontario Pipe Trades Council Joint Training and Apprenticeship Committee.

Mark Waldron

Director, Educators and Trainers

Dr Mark Waldron is a professor in the Department of Rural Extension Studies, University of Guelph and lives in Guelph. He is President of M.W. Associates, a human resource development consulting firm and is a partner in B.W. Seminars, a training and development group. From 1971 - 1991, he was Director of the University School of Part-time Studies and Continuing Education at the University of Guelph. Dr. Waldron has been involved at the executive level in local, provincial and national educational organizations and helped found the Canadian Association for University Continuing Education, the Ontario Council for University Continuing Education, and the Canadian Association for Distance Education. He has a doctorate in Educational Policy from the University of Wisconsin.

Membre représentant les travailleurs et les travailleuses

George Ward est conseiller/observateur permanent au sein du Conseil consultatif provincial de la formation pour les métiers de la tôlerie depuis 1993 et vit à Ancaster. En 1992, il a négocié un programme de formation par l'apprentissage pour les couvreurs et il coordonne actuellement l'élaboration d'un profil de formation pour l'industrie de la tôlerie et des ponts. Monsieur Ward siège actuellement au Conseil consultatif de l'industrie de la construction du ministère du Travail, au Comité externe du ministre des Services gouvernementaux pour l'équité en matière d'emploi dans l'industrie de la construction et au Conseil consultatif pour l'équité dans l'industrie de la construction du ministre des Affaires civiques.

Membre ex-officio représentant le gouvernement de l'Ontario (sans droit de vote)

Madame Andrew est sous-ministre adjointe, Apprentissage ouvert et formation, ministère de l'Éducation et de la Formation. En mars 1993, Joan Andrew a été nommée sous-ministre adjointe de la Formation professionnelle, ministère de l'Éducation et de la Formation. Madame Andrew est également responsable du Projet du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre et pour **boulotOntario Formation**.

Membre ex-officio représentant les municipalités (sans droit de vote)

Bonnie Ewart est commissaire aux services sociaux pour la région de Halton. Responsable du programme d'emploi pour les bénéficiaires d'aide sociale de la région de Halton, Madame Ewart travaille en collaboration avec les employeurs locaux, les bureaux régionaux et municipaux d'expansion commerciale. Elle est responsable des programmes régionaux de subvention des agences communautaires qui offrent des possibilités d'emploi et de formation. La région de Halton est un intermédiaire pour **boulotOntario Formation**.

George Ward

Director, Labour

George Ward has been a permanent advisor/observer on the Provincial Advisory Committee for the trade of sheet metal since 1983 and lives in Ancaster. In 1992, he negotiated an apprenticeship training program for roofers and is presently coordinating a training profile for the sheeting and decking industry. Mr. Ward currently serves on the Construction Industry Advisory Board to the Minister of Labour, the Minister of Government Services External Committee for Employment Equity in the Construction Industry and the Minister of Citizenship Advisory Board for Equity in Construction.

Joan Andrew

Ex-officio Director, Ontario Government (non-voting)

Joan Andrew is Assistant Deputy Minister, Open Learning and Training, with the Ontario Ministry of Education and Training. In March 1993, she was appointed Assistant Deputy Minister to the Department of Skills Development, Ministry of Education and Training. In addition, she was responsible for the Ontario Training and Adjustment Board Project and for **jobsOntario Training**.

Bonnie Ewart

Ex-officio Director, Municipal Government (non-voting)

Bonnie Ewart is Commissioner of Social Services for Halton Region. Responsible for Halton's employment program for people on social assistance, Ms Ewart works with local employers as well as regional and municipal business development offices. She is responsible for regional funding of community agencies that provide training and employment opportunities. Halton Region is a broker for **jobsOntario Training**.

Julyan Reid

Ex-officio Director, Federal Government (non-voting)

In June 1993, Julyan Reid was appointed Executive Director, Ontario Region, for Human Resources Development Canada. Prior to that, she was Assistant Secretary of Treasury Board and Assistant Deputy Minister, Treasury Board Division, Ontario Ministry of Finance.

Membre ex-officio représentant le gouvernement fédéral (sans droit de vote)

En juin 1993, Julyan Reid a été nommée directrice générale, région de l'Ontario, pour Développement des ressources humaines Canada. Auparavant, elle était secrétaire adjointe au Conseil du trésor et sous-ministre adjointe, division du Conseil du trésor, pour le ministère des Finances de l'Ontario.

**Administrateur en chef
(Relevant du conseil d'administration)**

Garth Jackson a voué sa carrière à l'éducation et à la formation des adultes. Ancien président du Collège Canadore, M. Jackson a travaillé en collaboration avec les étudiants et étudiantes pour s'assurer que les services du collège reflétaient les besoins de la population étudiante adulte. M. Jackson a établi des partenariats efficaces avec l'université Nipissing, le First Nations Technical Institute et le Michener Institute for Applied Health Sciences. Hors du Canada, M. Jackson a prêté main forte à la faculté de l'Instituto Tecnológico de Costa Rica. Son travail a servi de modèle à d'autres instituts de technologie de l'Amérique centrale.

**Garth
Jackson**

**Chief Executive Officer
(Reporting to the Board of Directors)**

Garth Jackson has devoted his career to adult education and training. Formerly president of Canadore College in North Bay, he worked with students to ensure college services met the needs of a mature student population. He also established effective partnerships with Nipissing University, First Nations Technical Institute and The Michener Institute for Applied Health Sciences. Outside of Canada, his advisory work at the Instituto Tecnológico de Costa Rica has become a model for technical institutions throughout Central America.



ISSN 1198-2306

Ontario Training and Adjustment Board

Apprenticeship

Winter 1994

WHAT IS APPRENTICESHIP?

Apprenticeship is a proven way to learn and to build a successful career. Ontario's apprenticeship program serves many occupations. It gives women and men opportunities to develop new skills and knowledge. Apprenticeships generally are offered in four sectors: construction, motive power, industrial and service.

About 90 per cent of an apprentice's time is spent on the job, gaining hands-on experience under the guidance of qualified skilled workers. The remainder is spent in study, usually at a college of applied arts and technology.

It takes a number of people to initiate an apprenticeship: a worker who wants to learn, an employer who needs skilled employees and is willing to assume the cost of workplace training, and the Apprenticeship and Client Services Branch of the Ontario Training and Adjustment Board (OTAB) who register the contract of apprenticeship and makes sure that up-to-date training standards are in place to meet the needs of apprentices and employers.

Apprenticeship training leads to a portable credential. The Interprovincial Standards Program, or "Red Seal," allows skilled workers to move from one province to another and have their skills recognized in 40 occupations.

WHO CAN PARTICIPATE?

Apprentices must be at least 16 years of age. For many occupations, a Grade 10 education is the minimum requirement, but most unions and employers are now looking for workers who have achieved Grade 12 or higher. To be competitive in today's fast-paced job market, apprentices must have a solid grounding in subjects such as math, English or French and science.

While on the job, an apprentice earns a wage which increases as training progresses. During the in-school portion of training, an apprentice receives income support from the federal government.

OTAB encourages women to learn skilled trades. Women's Access to Apprenticeship Project Coordinators located across the province locate and inform women interested in the trades, and identify employers and unions interested in training women as apprentices.

The Community Outreach Project Fund encourages new partnerships to improve access and increase the number of individuals from equity groups (racial minorities, persons with disabilities, francophones and Aboriginal persons) involved in apprenticeship.

WHY IS APPRENTICESHIP IMPORTANT?

Workers, employers and economists agree that skilled tradespeople help attract the high-wage, technical jobs Ontario needs to prosper.

Surveys show that skilled workers have more stable careers and earn better wages than untrained workers. In addition, they are able to work in a variety of interesting and challenging jobs, and frequently are self-employed. Apprenticeship training can be the key to a secure and financially rewarding future.

Employers involved with Ontario's apprenticeship program find it an effective way to build a skilled workforce.

In December 1993, about 47,000 apprentices were training in Ontario. About 30,000 of them trained in construction and motive power occupations. More than 9,000 new apprentices registered during 1992-1993 and 6,600 apprentices completed their training. There are more than 450,000 skilled workers with Certificates of Qualification in the province.

HOW DO I APPLY?

If you want to be an apprentice, you must find an employer willing to participate in apprenticeship training. Training Consultants in Apprenticeship and Client Service Branch offices across the province can advise on how to start.

If you are an employer and want to set up an apprenticeship program, contact a Training Consultant who will help get you started and keep you up-to-date on training requirements.

To find the Women's Access to Apprenticeship Project or Outreach Project nearest you, call the toll-free OTAB Hotline.

THE FUTURE OF APPRENTICESHIP

Apprenticeship training is being updated and revitalized to meet Ontario's present and future skills needs. Revitalization focuses on three key issues:

- strengthening the transition from secondary school to workplace by expanding the School Workplace Apprenticeship Program;
- improving the quality of apprenticeship training and increasing the number of occupations where apprenticeships are available; and
- creating greater accessibility to apprenticeship for people who are under represented in the workplace and training system.

OTAB HOTLINE NUMBER

1-800-387-5656

1-800-387-5656

RENSEIGNEMENTS COFAM

Renseignements COFAM.

Le programme ouvre le projet de recrutement le plus près de chez vous, appelez sans frais le service d'apprentissage ou le projet de recrutement le plus au courant des modalités en matière de formation.

Formation qui vous aidera à démarrer et vous tiendra compagnie avec un conseiller ou une conseillère en programme de formation par l'apprentissage.

Si vous êtes un employeur et si vous désirez établir un

les démarques.

peuvent vous dire ce qu'il faut faire pour entamer l'apprentissage et des services à la clientèle situés dans les bureaux régionaux dans toute la province en formation industrielle de la Direction de l'apprentissage. Les conseillers et les conseillères d'apprentissage. Les conseillers et les conseillères d'employeur qui désirent participer au programme pour devenir stagiaire, vous devrez trouver un

COMMENT PUIS-JE M'INSCRIRE ?

un certificat de qualification dans la province.

Le nombre de travailleurs et travailleuses possédant stage de formation. On estime à plus de 450 000 dans le cadre d'un programme d'apprentissage en 1992-1993 et 6 600 personnes, ont terminé leur dans le domaine de la construction et de l'automobile. Plus de 9 000 nouvelles personnes se sont inscrites dans le domaine de la construction et travailleur Ontario. De ce nombre, 30 000 environ travailleurent suivant un programme d'apprentissage en

En décembre 1993, environ 47 000 personnes

une bonne lagoon de se constituer une main-d'œuvre d'apprentissage de l'Ontario trouvent que c'est

Les employeurs qui participent aux programmes

emploi et de la sécurité managériale.

avent promettent sur le plan de la stabilité de formation par l'apprentissage peut être la clé d'un qu'ils travaillent souvent à leur propre compte. La diverses domaines intéressants et motivants et

meilleurs salaires que les gens non qualifiés, sans compter qu'ils sont capables de travailler dans divers domaines intéressants et motivants et

- améliorer la qualité de la formation par l'apprentissage et accroître le nombre de mètres ou l'apprentissage est disponible; et
- ouvrir davantage l'accès de l'apprentissage aux personnes qui sont sous-représentées en milieu de travail et en formation.
- renforcer le passage du secondaire au milieu de travail en étendant le programme d'apprentissage combiné aux cours dans les écoles secondaires;
- renforcer la qualité de la formation par l'apprentissage du secondaire au milieu de travail en étendant le programme d'apprentissage et nécessaire pour répondre à ses besoins actuels et futurs. La revitalisation main-d'œuvre qualité nécessaire pour répondre à ses besoins actuels et futurs. La revitalisation porte sur trois principales questions:
- améliorer la qualité de la formation par l'apprentissage et mettre à jour la formation par l'apprentissage. Afin de donner à l'Ontario la revitaliser et de mettre à jour la formation par l'apprentissage. Une importante initiative est entreprise en vue de

L'AVENIR DE L'APPRENTISSAGE

WHAT IS THE ADJUSTMENT ADVISORY PROGRAM?

The Ontario workplace is experiencing massive economic and structural changes. Workers, organizations, communities and whole industrial sectors are being forced to look at new ways of coping and dealing with these changes. The Adjustment Advisory Program (AAP) of the Ontario Training and Adjustment Board helps those groups affected most often to better understand and manage these changes. AAP helps groups deal with the immediate effects of labour market changes such as plant closures and downsizing. It also helps groups to anticipate and plan for possible future changes in the labour market.

HOW DOES AAP WORK?

AAP provides a way for various groups to come together to identify their common concerns and challenges, and take concrete steps to plan and manage their future. AAP sponsors and supports *adjustment committees*. These joint committees are working teams with representatives from all affected groups. They are often facilitated by an independent chairperson.

The committees may take on a wide variety of labour adjustment issues and tasks to help the different groups affected. For example, AAP committees help:

- WORKERS being laid-off deal with the effects of losing their jobs, review their options, and plan their next steps. Committees include representatives from all the affected worker groups: management and union of the company

The committees plan and implement any programs and services the workers need including job-search assistance, vocational and educational counselling, information on training, personal support in dealing with the stress of job loss, financial counselling and information on starting a small business.

- COMMUNITIES to anticipate and manage the labour market changes affecting them. Community adjustment committees are made up of the various affected community groups. They may bring together services for laid-off workers (especially where there have been many companies downsizing), or they could engage in community-wide strategic planning or start specific labour adjustment projects with other local groups.
- ORGANIZATIONS facing the threat of downsizing respond to economic and technological changes. The goals are to strengthen the organization and to protect jobs. Examples of labour-management committee activities include: organizational reviews, strategic planning, human resource planning and productivity and quality-improvement initiatives. If appropriate, committees may also explore various forms of worker-owned enterprises; and
- INDUSTRIAL SECTORS to stay competitive. Through partnerships of industry associations, organized labour and employers, these sectoral committees identify common industry needs and goals. The needed changes are implemented by coordinating resources and by looking at sector-wide strategic and human resource planning.

Whether AAP is used to help laid-off workers or to bring together a community to deal with changes in the local labour market, the key elements of the program - collaboration among all affected groups to identify their needs and together create solutions - remains the same.

THE DETAILS

The cost of operating a committee is usually shared between AAP and the groups involved. In many cases, the Industrial Adjustment Service of Human Resources Development Canada is a partner in the program. Allowable expenses include wages for committee members and an independent chairperson, the cost of outside consultants, and other costs agreed to by the committee.

AAP has advisors located across the province. Advisors may help develop potential labour adjustment projects. When a committee is established, the APP advisor acts as a resource, providing both technical support and guidance to the process and as a broker of other government programs and services.

For more information on the Adjustment Advisory Program, and the location of the field advisor nearest you call 416-326-1459. Or call the toll-free OTAB Hotline.

ADJUSTMENT ADVISORY PROGRAM

Adjustment Focus	Adjustment Objective	Potential Partners	Possible Activities
DISPLACED WORKER Adjustment	To help individuals deal with their job loss and plan for their future [as quickly and effectively as possible]	<ul style="list-style-type: none"> • companies that are laying off • unions • various groups of affected employees in the workplace • employees affected by restructurings or bankruptcies 	<ul style="list-style-type: none"> • assessing worker needs and developing action plans • job-search assistance • vocational and educational counselling • providing information on training • personal support in dealing with stress of job loss • financial and credit counselling • information on starting a small business • access services for special-needs groups
COMMUNITY Adjustment	To help communities anticipate, respond to, and manage changes in the local labour market	<ul style="list-style-type: none"> • service providers • affected workers • community businesses and labour • other community groups and government agencies 	<ul style="list-style-type: none"> • integration and coordination of services for laid-off workers • community-wide strategic and human resource planning • special community-wide initiatives that promote labour adjustment
ORGANIZATION Adjustment	To strengthen organizations with job threatened workers and to protect jobs.	<ul style="list-style-type: none"> • management of organizations • relevant employee groups • unions of organizations 	<ul style="list-style-type: none"> • identify and implement organizational development initiatives, including organizational reviews • strategic planning • human resources planning and coordination of training • productivity and quality improvement • explore various forms of worker-owned enterprises
SECTORAL Adjustment	To help industrial sectors stay competitive.	<ul style="list-style-type: none"> • R&D partnerships of industry associations, organized labour and employers 	<ul style="list-style-type: none"> • identification of common needs and • sector-wide human resource planning • plan, coordinate and monitor training within sectors



ISSN 1198-2306

QU'ENTEND-ON PAR PROGRAMME
D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE?

Le marché du travail ontarien traverse une période de changements importants, tant sur le plan économique que structurel. Les travailleurs et les travailleuses, les entreprises, les communautés et certains secteurs industriels tout entier sont forcés de chercher de nouvelles méthodes pour s'adapter et pour faire face à ces changements. Le Programme d'adaptation de la main-d'œuvre du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre aide les groupes les plus touchés à mieux comprendre et à mieux gérer ces changements. Le PAM aide ces groupes à s'adapter aux répercussions immédiates des changements sur le marché du travail, en raison, entre autres, des fermetures d'usines et de la réduction des effectifs. Ce programme aide également les groupes à prévoir et à planifier les changements qui pourraient survenir sur le marché du travail.

COMMENT LE PAM FONCTIONNE-T-IL?

Le PAM offre à divers groupes la possibilité de se réunir pour identifier leurs préoccupations communes et les défis à relever, ainsi que pour prendre des mesures concrètes afin de planifier et de gérer leur avenir. Le PAM partage et appuie les comités d'adaptation de la main-d'œuvre. Ces comités mixtes sont des équipes de travail regroupant des représentants de tous les groupes touchés. Leurs réunions sont souvent animées par un président indépendant.

Les comités peuvent étudier différentes questions et tâches portant sur l'adaptation de la main-d'œuvre, pour aider les divers groupes touchés. Par exemple, les comités du PAM peuvent aider

- les TRAVAILLEURS et les TRAVAILLEUSES mis à pied à s'adapter à cette situation, à examiner leurs choix et à planifier les prochaines étapes. Ces comités regroupent des représentants de tous les groupes de travailleurs et de travailleuses touchés, du patronat et du syndicat de l'entreprise. Les comités planifient et mettent en œuvre tout programme et service requis par les travailleurs et les travailleuses, notamment de l'aide pour la recherche d'un emploi, des services d'orientation professionnelle et éducative, des renseignements sur la formation, de l'aide personnelle pour faire face au stress liée à la perte d'un emploi, des conseils financiers et des renseignements pour partir une petite entreprise.

- les COMMUNAUTÉS à prévoir et à gérer les changements sur les marchés du travail qui les touchent. Les comités communautaires d'adaptation de la main-d'œuvre sont composés des divers groupes communautaires touchés par les changements. Ces comités peuvent obtenir des services pour les travailleurs et les travailleuses mis à pied ou qu'il soit utilisé pour permettre aux membres d'une communauté de se rencontrer afin de s'adapter aux changements sur le marché du travail local, les éléments clés du programme : collaboration entre tous les groupes touchés pour identifier leurs besoins et ensemble apporter des solutions - restent les mêmes.

DÉTAILS

Le coût d'exploitation d'un comité est normalement partage entre le PAM et les groupes participants. Dans plusieurs cas, le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie de Développement des ressources humaines Canada, participe au programme. Les frais admis comprennent les salaires des membres du comité et d'un président indépendant, les coûts pour obtenir les services de conseillers externes et les divers coûts approuvés par le comité.

Le PAM a des conseillers dans toute la province. Ceux-ci peuvent aider à élaborer des projets potentiels d'adaptation de la main-d'œuvre. Lorsqu'un comité est établi, le conseiller du PAM agit en tant que personne ressource, offrant son appui technique et ses conseils pour le processus, et en tant qu'intermédiaire pour d'autres programmes et services gouvernementaux.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Programme d'adaptation de la main-d'œuvre et sur le bureau du conseiller local le plus près de chez vous, composez le (416) 326 1459 ou appelez sans frais, Renseignements COFAM.

RENSEIGNEMENTS COFAM
1-800-387-5656
ISSN 1198-2306

PROGRAMME D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Facteurs d'adaptation	Objectif d'adaptation	Partenaires éventuels	Activités possibles
Adaptation de TRAVAILLEURS et TRAVAILLEUSES DÉFAUTS	Aider les individus mis à pied à s'adapter à la situation et à planifier leur avenir. (Assurer rapidement et efficacement que possible.)	• entreprises qui recrutent leurs effectifs • Syndicats • divers groupes de travailleurs et de travailleuses tout le long, sur le marché du travail • travailleurs et travailleuses dans des entreprises mixtes sous sequestre ou en faillite	• évaluation des besoins des travailleurs ou des travailleuses et conception de plans d'adaptation pour la recherche d'un emploi • services d'orientation professionnelle et retraite • services d'information sur la formation • aide personnelle pour regarder au-delà de la perte de son emploi • conseils financiers et de crédit • renseignements pertinents pour le lancement d'une petite entreprise • services d'accès pour les groupes à besoins spéciaux
Adaptation de la COMMUNAUTÉ	Aider les communautés à prévoir et à s'adapter à la situation et à planifier leur avenir. (Assurer rapidement et efficacement que possible.)	• fournisseurs de services : travailleurs et travailleuses, tout les entrepreneurs et syndicats • autres groupes communautaires et gouvernementaux, organismes	• intégration et coordination des services offerts aux travailleurs et travailleuses, mis à pied, aux travailleurs et travailleuses tout le long, sur le marché du travail • conseil et conseil à l'échelle communautaire • initiatives spéciales à l'échelle communautaire encouragant l'adaptation de la main-d'œuvre
Adaptation de l'ENTREPRISE	Reforce le statut des entreprises invitées à participer à la réduction du travail horaire, à s'y adapter et à les gérer.	• entreprises : syndicats, employés, travailleurs et travailleuses, tout les autres partenaires et organismes	• identification et mise en œuvre de initiatives organisationnelles de développement et d'entraide • planification stratégique et planification des ressources humaines et coordination de la formation • amélioration de la production et de la qualité • examens de divers types d'entreprises appartenant à des travailleurs et travailleuses
Adaptation SECTORIELLE	Aider les secteurs industriels à rester compétitifs.	• toute l'industrie et les entreprises de l'industrie	• identification des besoins et des objectifs communautaires • planification à l'échelle du secteur humain • formation dans divers secteurs

What is TRANSITIONS ?

1994

TRANSITIONS is Ontario's \$4,500 training credit program for those who are 45 years or older and have been recently laid off or have received notice of layoff from a permanent job. It allows laid-off workers to take training that will improve their chances of finding a new job.

WHO IS TRANSITIONS FOR?

TRANSITIONS is for recently laid-off workers (or for those under notice of layoff) who meet the following eligibility criteria :

- are 45 years or older at time of layoff,
- have been laid off in the last six months due to economic reasons such as:
 - shortage of work,
 - business reorganization, downsizing or technological change,
 - employer went out of business, moved, or closed a plant, or
 - failure of self-employed business.
- have been in permanent employment in Ontario, and
- live and are eligible to work in Ontario.

The TRANSITIONS training credit is **not** available to those who leave a permanent job because of illness or poor performance, or were in:

- seasonal work,
- contract positions, or
- temporary assignments.

HOW DOES TRANSITIONS WORK?

The program provides a \$4,500 training credit to clients who meet the eligibility criteria. It must be used within two years of the date of program registration and may be used at one or more training locations during that time.

TRANSITIONS is delivered through program brokers at various community-based agencies throughout the province where clients may also receive vocational counselling.

The first step for anyone who thinks they are eligible is to contact a program broker. Clients are encouraged to call the OTAB Hotline for a copy of the *TRANSITIONS Program Brokers List*.

Clients have the option of working on their training plan with program brokers who can help match their skills and interests with the right type of training. This means better value for the training credit and a better chance of finding a new job.

Clients are encouraged to shop around for the right kind of training that will best help them to find a new job.

WHAT KINDS OF DOCUMENTS ARE NEEDED TO PROVE PROGRAM ELIGIBILITY?

Proof of Age

- These can be photocopies of pieces of identification that show a person's age such as a driver's license or birth certificate.

Proof of Job Loss from a Permanent Job

- Those **under notice of layoff** need a copy of the document in which they were personally notified of a future layoff.
- Those **laid off** need a copy of their *Record of Employment*. The local Canada Employment Centre can provide a copy if a Record of Employment was submitted to them.

- Those **laid off** need a letter from their last employer explaining the reason for the layoff.
- If a **self-employed business has failed**, photocopies of documents proving that the business did operate but failed and is not just dormant are needed. These could include:
 - a copy of the business de-registration. This can be obtained at: The Ministry of Consumer & Commercial Relations, 2nd Floor, 393 University Ave., Company's Branch, Toronto. The general inquiry number is (416) 314-8880,
 - copies of the articles of incorporation and dissolution of incorporation,
 - a letter from a lawyer or chartered accountant (who has been in direct contact with the business) stating:
 - when the business started,
 - when the business closed, and
 - a detailed reason why the business failed.

HOW IS THE TRANSITIONS CREDIT USED?

TRANSITIONS clients do not have to stay unemployed to use the training credit. Although a client may find a job, additional skills may be required to keep that job or to find another more suitable one. There are ways of combining training and employment such as working during the day and going to school at night or on weekends.

TRANSITIONS credits may be used with any of the following:

- employers willing to hire and train the client,
- colleges of applied arts and technology,
- universities,
- Registered Private Vocational Schools,

- Boards of Education,
- institutions recognized under the *Trades Qualifications Act*, or
- training facilities operated by a recognized trade union, employee or employer association.

The TRANSITIONS training credit is only good for training in Ontario. Exceptions may be made if the specific training needed is not available in Ontario.

Prior authorization for all training must first be obtained from the program broker.

Employers who hire and train clients will be reimbursed for, or paid back, expenses such as:

- fees for trainers and courses,
- learning materials,
- fees for correspondence courses, and
- rental of additional equipment directly related to training.

Training institutions will be reimbursed for tuition.

Training institutions or clients will be reimbursed for mandatory books and materials not covered by the cost of tuition. TRANSITIONS will not reimburse trainers or clients for capital purchases such as computers or calculators.

For more information, please contact a program broker or call the toll-free OTAB Hotline.

OTAB HOTLINE NUMBER
1-800-387-5656

ISBN 1198-2306

Pour plus de renseignements veuillez contacter votre intermédiaire du programme ou appeler sans frais Renseignements Cofam.

Les établissements d'enseignement, les clients et clientes se jéront rembourser les livres et fournitures obligatoires qui n'entrent pas dans les frais de scolarité. TRANSITION ne remboursera pas aux formateurs et formatrices ou aux clients et clientes l'équipement, tel que des ordinateurs ou des calculatrices.

Les établissements d'enseignement se feront rembourser les frais de scolarité.

- Les couts de formation et des cours;
- Le matériel d'apprentissage;
- Les frais de cours par correspondance, et
- La location d'équipement supplémentaire,
- Indispensable à la formation.

- Il faut d'abord obtenir une autorisation de l'intermédiaire du programme pour entreprendre une formation.
- Les entreprises qui embauchent et forment les clients et clientes se font rembourser les dépenses suivantes :

Le crédit de FORMATION doit être utilisé uniquement en Ontario. On peut faire l'exception si des besoins spécifiques en formation ne peuvent être comblés en Ontario.

- à des universités;
- à des écoles privées de formation
- à des collèges scolaires;
- à des établissement reconnus en vertu de la loi sur la qualification professionnelle des gens de métiers;
- à des centres de formation dirigés par un syndicat, une association d'employeurs ou d'employés reconnus;

- Les crédits de TRANSTITION peuvent être utilisés auprès des établissements suivants : chez des employeurs disposés à embaucher et à former le client ou la cliente;
- à des collèges de technologie et d'arts appliqués;

Les clients et clientes de TRANSITION n'ont pas à démerger en chômage pour utiliser leur crédit de formation. Bien qu'une personne puisse trouver un emploi, elle peut avoir besoin de cet emploi ou trouver un emploi plus convenable. Il y a moyen de combiner la formation et le travail, par exemple travailler le jour et étudier le soir ou les fins de semaine.

COMBINEZ UTILISER LE CRÉDIT DE TRANSITION

- une copie du dossier régistrement de l'entreprise que l'on peut obtenir à l'adresse suivante : Ministère de la Consommation et du Commerce, Direction des compagnies, 2^e étage, 393 avenue Université, Toronto. Pour obtenir des renseignements généraux, composer le (416) 314-8880.
- une copie de l'acte constitutif et de la dissolution de l'entreprise, et une lettre d'un avocat ou d'un comparable avec l'entreprise, indiquant : agravé (ayant fait directement des affaires avec l'entreprise), et la date d'entrée en exploitation de l'entreprise; la date de fermeture de l'entreprise; et une explication de la raison pour laquelle l'entreprise a échoué.

Les personnes qui ont reçu un avis de mise à pied, doivent remettre une copie du document les informant personnellement d'une mise à pied prochaine.

Les personnes mises à pied, doivent présenter une copie de leur Relevé d'emploi au Centre d'emploi du Canada à reçu.

Une preuve de la perte d'un emploi permanent

Il peut s'agir de photocopies de pièces distinctes indiquant l'âge de la personne, telles qu'un permis de conduire ou un extrait de naissance.

Une preuve d'âge

LES DOCUMENTS DONT VOUS AVEZ BESOIN POUR ÊTRE ADMISSIBLE AU PROGRAMME

des clients et clientes régionales l'aide d'intervenantes du programme pour préparer un plan de formation leur permettant de trouver une programme qui cadre le mieux avec leurs aptitudes et leurs intérêts. Ils peuvent ainsi profiter au maximum de leur crédit de formation et accroître leurs chances de se trouver un emploi.

Les clients et clientes sont invités à bien se renseigner pour trouver le programme de formation qui les aidera le plus à trouver un nouvel emploi.

La première chose à faire pour ceux et celles qui croient être admissibles, est de communiquer avec un intermédiaire du programme. Les clients et clientes sont invités à appeler Renseignements DTAB pour obtenir une liste des intermédiaires du Programme Transitoire.

La CRANSITION est offert par l'entremise d'intermédiaires situés dans différents organismes communautaires, ce qui permet aux clients et bénéficiers de bénéficier en plus de services d'orientation professionnelle.

TRANSITION procure un crédit de formation de 500 \$, aux clients et clientes qui remplissent les conditions d'admissibilité. Ce crédit doit être utilisé dans les deux ans qui suivent la date d'immatriculation au programme et peut être utilisé auprès de plus d'un établissement durant cette période.

COMMENT FONCTIONNE TRANSITION

- une Penurie de travail;
- une reorganisation, une compression ou
- des changements techniques;
- une faillette, un démenagement, une fermeture d'usine, ou
- un échec d'entreprise personnelle;
- avoir travaillé à plein temps en Ontario; et
- résider et avoir le droit de travailler en Ontario.
- Le crédit de formation de TRANSITION, n'est pas accordé à ceux et à celles qui laissent un emploi permanent en raison d'une maladie ou d'un mauvais rendement ou qui :
- avaient un travail saisonnier;
- avaient un travail à contrat; ou
- avaient un travail temporaire.

TRANSITION, est un programme de formation du gouvernement de l'Ontario qui accorde un crédit de \$4 500, aux personnes de 45 ans et plus ayant été mis à pied récemment ou ayant un emploi à plein temps. Ce programme permet de trouver de nouvelles chances de se trouver un nouvel emploi. Il interprète une formation en vue d'accroître aux travailleurs et travailleuses mis à pied leurs chances de se trouver un nouvel emploi.

Transition s'adresse aux travailleurs et travailleuses mis à pied ou ayant été mis à pied récemment (ou ayant travailléuses mis à pied récemment (ou ayant reçu un préavis à cet effet), qui répondent aux conditions d'admissibilité suivantes :

- avoir 45 ans ou plus au moment de la mise à pied;
- avoir été mis à pied au cours des six dernières mois pour les raisons économiques suivantes :

1994

TRANSITION, C'EST QUOI?

Conseil ontarien de l'information et d'adaptation de la main-d'œuvre

INFO COFAM
OTAB

Apprenticeship Requirements for Employers

November 1993

WHY APPRENTICESHIP TRAINING?

The demands of global competition mean skills as well as technology are critical to our future prosperity. As employers, you will find it increasingly difficult to attract skilled technicians because, more than ever, they are in demand worldwide.

The need for highly-skilled workers has never been more critical. By training apprentices, you are investing in the future. Theirs. And yours. Apprenticeship allows you to train people on the job, augmented by in-school theoretical training. It helps you prepare them for the new skills required by the marketplace of tomorrow.

Apprenticeship is based on the practice that the best way to learn a skill is to work with someone who has mastered it. By teaching apprentices the skills of your trade, you create a skilled workforce--the key to success for any company, large or small.

HOW DOES APPRENTICESHIP WORK?

Apprenticeships generally last between two and five years, depending on the occupation. Apprentices spend about 90 per cent of their time at your worksite learning from skilled journey-persons and practising their skills. They spend the remaining time in school learning the theoretical and technical aspects of the occupation.

Your apprentice must be allowed temporary leave from employment to attend school. The federal government will provide support to the apprentice during this time if you choose not to pay your apprentice's wages.

As an employer, your role is most important in ensuring that apprentices learn all aspects of the trade. Training Standards documents provide information on the specific skills apprentices are required to perform.

C 20N
SK 40
- 072

DO I PAY APPRENTICE'S WAGES?

An employer is required to pay an apprentice's wages while the apprentice is on the job. Wages vary by trade, and are set by regulation in some trades.

An apprentice is entitled to receive regular employee benefits.

HOW MANY APPRENTICES CAN I HIRE?

Some skilled occupations designate the number of apprentices who can be trained under supervision of a journeyperson.

WHAT IS MY RELATIONSHIP TO APPRENTICES?

Apprentices are trainees, but they are also your employees. Therefore, the usual employer-employee relationship exists. If it becomes necessary to dismiss or lay off an apprentice, he or she should receive credit for the number of hours spent training at the workplace.

WHAT HAPPENS AFTER APPRENTICESHIP TRAINING IS OVER?

Employers are not obliged to continue the apprentice's employment, nor is the apprentice obliged to remain, once the training program has been completed. In most cases, however, employers and apprentices want the relationship to continue.

WHERE CAN I GET MORE INFORMATION?

Talk to an Industrial Training Consultant at one of our 26 Apprenticeship and Client Services Branch offices. Offices are listed in the blue pages of the telephone book under "Government of Ontario, Apprenticeship and Trades." Or call the toll-free OTAB Hotline for the location of the office nearest you.

OTAB CONTACT NUMBER

1-800-387-5656

Council ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre

Exigences de l'apprentissage à l'intention des employeurs

Novembre 1993

POURQUOI LA FORMATION PAR L'APPRENTISSAGE?

Les exigences de la concurrence mondiale font des compétences de notre main-d'œuvre ainsi que de la technologie moderne des éléments critiques pour notre prospérité future. En tant qu'employeurs vous connaîtrez des difficultés croissantes à recruter des techniciens et des techniciennes qualifiés parce que, plus que jamais, ils sont en demande partout dans le monde.

Jamais auparavant n'a-t-on connu une demande en main-d'œuvre qualifiée aussi pressante. En formant des apprentis et des apprenties, vous investissez dans l'avenir... leur avenir et le vôtre. L'apprentissage vous permet d'offrir à vos travailleurs et à vos travailleuses une formation en milieu de travail qui sera complétée d'une formation théorique en établissement d'enseignement. Ce système vous aidera à doter vos employés des compétences qu'exigera le marché de demain.

L'apprentissage est fondé sur le principe que la meilleure façon d'apprendre un métier est de travailler avec quelqu'un qui l'a maîtrisé. En enseignant aux apprentis et aux apprenties les arts de votre métier, vous contribuez à créer une main-d'œuvre qualifiée. Et le succès de toute entreprise, qu'elle soit grande ou petite, dépend d'une main-d'œuvre qualifiée.

COMMENT FONCTIONNE L'APPRENTISSAGE?

En général, les programmes d'apprentissage durent de deux à cinq ans, selon le métier choisi. L'apprenti ou l'apprentie passera environ 90 pour 100 de son temps dans votre entreprise; il ou elle sera formé par votre main-d'œuvre qualifiée et mettra en pratique les compétences apprises. Le reste du temps sera passé à apprendre les aspects techniques et théoriques du métier.

L'employeur doit accorder à l'apprenti ou à l'apprentie un congé temporaire pour recevoir la formation en établissement d'enseignement. Durant cette période, si l'employeur choisit de ne pas rémunérer l'apprenti ou l'apprentie, le gouvernement fédéral lui accorde un soutien financier.

À titre d'employeur, votre rôle consiste à garantir que les apprentis et les apprenties apprennent tous les aspects du métier; le rôle est donc des plus importants.

Les cahiers de normes de formation vous renseigneront sur les connaissances précises que doivent acquérir les apprentis et les apprenties.

EST-CE QUE JE DOIS PAYER L'APPRENTI OU L'APPRENTIE?

L'employeur doit payer le salaire de l'apprenti ou de l'apprentie durant la formation en milieu de travail. Les salaires varient selon le métier, et pour certains métiers sont fixés par règlement. L'apprenti ou l'apprentie reçoit les mêmes avantages sociaux que les employés réguliers de l'entreprise.

COMBIEN D'APPRENTIS OU D'APPRENTIES PUIS-JE EMBAUCHER?

Pour certains métiers, les règlements fixent le nombre d'apprentis ou d'apprenties pouvant être formés sous la direction d'un travailleur qualifié ou d'une travailleuse qualifiée.

QUELS SONT MES RAPPORTS AVEC LES APPRENTIS OU LES APPRENTIES?

En plus d'être des stagiaires, les apprentis et les apprenties sont vos employés. En conséquence, les rapports normaux employeur-employé existent entre l'employeur et l'apprenti ou l'apprentie. Si un employeur se voit dans l'obligation de congédier ou de licencier un apprenti ou une apprentie, il doit lui créditer le nombre d'heures qu'il ou elle a passé à la formation dans son entreprise.

QU'ARRIVE-T-IL UNE FOIS QUE LE PROGRAMME EST TERMINÉ?

À la fin du programme d'apprentissage, l'employeur n'est pas obligé de garder l'apprenti ou l'apprentie à son emploi. L'apprenti ou l'apprentie, d'autre part, n'est pas non plus tenu de continuer à travailler pour son employeur. Cependant, la plupart du temps, l'employeur et l'apprenti ou l'apprentie désirent continuer à travailler ensemble.

OÙ PUIS-JE OBTENIR DAVANTAGE DE RENSEIGNEMENTS?

Adressez-vous à un conseiller ou une conseillère en formation industrielle dans l'un des 26 bureaux de la Direction de l'apprentissage et des services à la clientèle. Vous trouverez la liste des bureaux dans les pages bleues de l'annuaire téléphonique à la rubrique «Gouvernement de l'Ontario, Apprentissage et métiers.» Pour connaître l'adresse du bureau le proche de votre domicile, vous pouvez également composer le numéro sans frais Renseignements COFAM.

RENSEIGNEMENTS COFAM

1-800-387-5656

facts—

OTAB
COFAM

WINTER 1995
WHAT IS OTAB?



The Ontario Training and Adjustment Board (OTAB) makes decisions about training Ontario's labour force and helping workers adjust to a changing economy. OTAB is unique in North America because it's run by a Board of Directors whose members represent business, labour, women, persons with disabilities, racial minorities, francophones, and educators and trainers. Although it receives broad policy direction from the Ontario government, OTAB is independent in its operations, planning and day-to-day management.

WHAT DOES OTAB DO?

OTAB directs, advises and funds training and adjustment programs, services and initiatives in six areas:

- ***Adjustment***

Adjustment programs and services help workers, organizations, sectors and communities understand, manage and anticipate changes resulting from shifts in the labour market. Assistance to organizations and communities is available for planning, feasibility studies, market research and/or product development. Workers involved in adjustment programs learn skills that will lead to new opportunities.

- ***Apprenticeship***

Apprenticeship is a mix of on-the-job and in-school training leading to

certification in a skilled occupation recognized by OTAB. Apprenticeship programs and services help workers and encourage young people, women, racial minorities and persons with disabilities to learn skilled occupations.

- *Literacy and numeracy*

Programs and services in this area train workers and people who want to gain the basic literacy, communications, maths and sciences skills essential to succeed in today's increasingly technical workplaces.

- *Preparing for employment*

Employment counselling programs and services provide people with personalized advice on career choice, a chance to learn job search techniques and opportunities for work experience. Opportunities for on-the-job training are also provided for people on social assistance.

- *Workplace training, consulting and incentives*

Incentive programs support training programs for workers while consulting services help workplaces and industry organizations to identify training needs and solutions. Programs encourage joint employer-employee participation in training decision-making.

- *Initiatives*

OTAB is pursuing a variety of initiatives, including sectoral training agreements that provide a framework for training for entire industries and Skills OK, which promotes a positive view of skilled trades to young people.

These programs, services and initiatives are provided by community colleges, secondary schools, unions, employers, community-based training organizations and private trainers.

WHO ARE OTAB'S DIRECTORS?

OTAB's Board of Directors is made up of 22 women and men nominated by key labour market groups: labour, business, women, persons with disabilities, racial minorities, francophones, and educators and trainers. Labour and business each nominated one of their directors to co-chair OTAB. There is also one non-voting director from each level of government: federal, provincial and municipal, and an alternate director who will serve if the director for persons with disabilities is absent or unable to act. Each director was chosen by the people they represent as an expert in training and adjustment issues. Aboriginal peoples are determining their relationship with OTAB. A seat on the board remains open to them.

WHAT DOES THE BOARD OF DIRECTORS DO?

The Board of Directors provides strategic policy direction for OTAB's management and operation. In 1994, the board set up five councils to review the effectiveness of current programs and services, and recommend how to create a comprehensive, proactive training and adjustment system. In addition, OTAB, the Government of Ontario, the Government of Canada and the Canadian Labour Force Development Board launched 25 Local Boards across Ontario. Local Boards are a new initiative to improve the efficiency and

Donald Green
Co-chair
Business
Copresident
Patronat



Glenn Pattinson
Co-chair
Labour
(Copresident)
Travailleurs et
Travailleuses



Joan Andrew
Provincial
Government
Gouvernement
provincial



Allen Berg
Business
Patronat



Stan Delaney
Persons with
Disabilities/
Personnes
handicapées



Pat Dillon
Labour/
Travailleurs et
Travailleuses



Jane Dobell
Educators and
Trainers/Éducateurs
et Formateurs/
Formatrices



Bill Dover
Business
Patronat



Bonnie Ewart
Municipal
Government/
Municipalités



Marilyn Jones
Business/
Patronat



Maxine Jones
Labour/
Travailleurs et
Travailleuses



Michelle
Labelle
Francophones



Peter Lo
Business/
Patronat



Annamaria
Menozzi
Women/
Femmes



Sue Milling
Labour/
Travailleurs et
Travailleuses



Jay Nair
Labour/
Travailleurs et
Travailleuses



Ratna Omidvar
Racial Minorities/
Minorités raciales



Dace Phillips
Business/
Patronat



Julian Reid
Federal
Government/
Gouvernement
fédéral



Michael Reilly
Labour/
Travailleurs et
Travailleuses



David
Robertson
Labour/
Travailleurs et
Travailleuses



Pauline Sauve
Business/
Patronat



Scott Seiler
Persons with
Disabilities
(Alternate)/
Personnes
handicapées
(Suppléant)



Roland Turner
Business/
Patronat



Dr. Mark Waldron
Educators and
Trainers/Éducateurs
et Formateurs/
Formatrices



Ontario Training
and Adjustment Board
Conseil ontarien de
formation et d'adaptation
de la main-d'œuvre

A further director representing labour will be nominated soon.

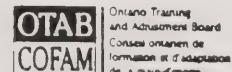
Un autre membre représentant les travailleurs et les travailleuses sera désigné sous peu.

THE BOARD OF DIRECTORS/CONSEIL D'ADMINISTRATION

effectiveness of training and adjustment programs and services at the community level.

For more information about OTAB's programs and services call:
OTAB Hotline 1-800-387-5656

OTAB		PRINT SPECIFICATIONS SPECIFICATIONS D'IMPRESSION
COFAM		 100% Post Consumer Recycled Paper Papier recyclé à 100% post-consommation
ISSN 1198-2306		 Printed in Canada Imprimé au Canada
		Printed using Soya or Vegetable based inks Imprimé avec des encres de soya ou végétales
THIS DOCUMENT IS ALSO AVAILABLE IN: CE DOCUMENT EST ÉGALEMENT DISPONIBLE EN:		
	Disque ASCII Disk	 Braille
	Audio Cassette audio	 Large Print Gros caractères
© Queen's Printer for Ontario, 1995 © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1995		
For additional copies, specify format required and contact: Communications & Marketing Branch / Pour obtenir des copies supplémentaires, spécifiez le format désiré et communiquez avec: La Direction des communications et de la commercialisation OTAB Fax COFAM: (416) 314-8856		



OTAB HOTLINE NUMBER
1-800-387-5656

 100% Post Consumer Recycled Paper
Printed using Soya or Vegetable inks

Printed in Canada
ISSN 1198-2306 



HIVER 1995
**QU'EST-CE QUE LE
COFAM?**

Le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre (COFAM) prend des décisions concernant les programmes de formation de la main-d'œuvre de l'Ontario et aide les travailleurs et travailleuses à s'adapter aux changements économiques. C'est le premier organisme du genre en Amérique du Nord à être dirigé par un conseil d'administration dont les membres représentent le patronat, les travailleurs et travailleuses, les femmes, les francophones, les minorités raciales, les personnes handicapées, les éducateurs et éducatrices, les formateurs et formatrices et les autochtones. Le COFAM reçoit des directives générales du gouvernement mais agit de façon autonome dans son fonctionnement, sa planification et sa gestion de tous les jours.

QUE FAIT LE COFAM?

Le COFAM offre des conseils, administre et finance les initiatives, programmes et services de formation et d'adaptation dans six secteurs :

• *Adaptation*

Les programmes et services d'adaptation aident les travailleurs et travailleuses, les organismes, les secteurs industriels et les communautés à comprendre, à administrer et à prévoir les changements qui surviennent sur le marché du travail. Les industries et les

communautés peuvent bénéficier d'aide dans leur planification, études de faisabilité, études du marché ainsi que dans la conception de produits. Les travailleurs et travailleuses qui participent à des programmes d'adaptation acquièrent de nouvelles compétences qui leur ouvrent de nouvelles perspectives d'emploi.

- ***Apprentissage***

L'apprentissage allie la formation en milieu de travail à celle en établissement scolaire et mène à l'accréditation dans un métier spécialisé, reconnu par le COFAM. Les programmes d'apprentissage et les services aident les travailleurs et travailleuses et encouragent les jeunes, les femmes, les minorités raciales et les personnes handicapées à apprendre un métier spécialisé.

- ***Langue et calcul***

Les programmes et services dans ce domaine sont destinés à former les travailleurs et travailleuses ainsi que ceux et celles qui désirent acquérir les connaissances élémentaires de la langue, des communications, du calcul et des sciences, pour réussir dans des milieux de travail de plus en plus technicisés.

- ***Préparation à l'emploi***

Les programmes et services d'orientation professionnelle offrent aux personnes des conseils personnalisés sur le choix de carrière, leur permet d'apprendre des techniques pour la recherche d'emploi et leur offrent l'occasion d'acquérir une expérience de

travail. Les personnes bénéficiant de l'aide sociale ont également la chance d'être formées en milieu de travail.

- ***Formation en milieu du travail, consultation et aide financière***

Les programmes d'aide financière appuient les programmes de formation des travailleurs et travailleuses tandis que les services de consultation aident les entreprises et leur personnel à identifier les besoins en formation et à y apporter des solutions. Les programmes encouragent les employeurs et employés à participer conjointement à la prise de décision dans la formation.

- ***Initiatives***

Le COFAM entreprend toute une variété d'initiatives dont les ententes sectorielles qui fournissent un cadre de formation pour des industries toutes entières et Habilités OK qui présente aux jeunes un aspect positif des métiers. Ces programmes, services et initiatives sont offerts par les collèges communautaires, les écoles secondaires, les syndicats, les employeurs, les organismes communautaires de formation et les formateurs privés.

QUI SONT LES MEMBRES DU CONSEIL DU COFAM?

Le Conseil d'administration se compose de 22 personnes. Elles représentent les principaux groupes ou partenaires du marché du travail, soit : le patronat, les travailleurs et travailleuses, les femmes, les personnes handicapées, les minorités raciales, les francophones, les éducateurs et éducatrices et les formateurs et formatrices. Le patronat et les travailleurs et

CAZON
SK40
-072



erical
blications
facts
OTAB
COFAM

SPRING 1995
FREQUENTLY ASKED
QUESTIONS

WHAT IS OTAB?

OTAB is the Ontario Training and Adjustment Board, an independent agency of the Ontario government. Set up in September 1993, it is the first organization of its kind in North America. OTAB is a powerful and dynamic organization leading the development of a highly-skilled labour force in Ontario. Ontario's labour force must keep pace with new technology, international competition, and changes in the economy and the way countries trade with each other.

WHAT DOES ADJUSTMENT MEAN?

Adjustment refers to programs and services that help individuals and communities adjust to changes such as layoffs, plant closures and new technology.

WHO ARE THE PEOPLE LEADING OTAB?

A Board of Directors, made up of 22 women and men. They represent the main groups, or partners, in the labour market. These are: labour, business, women, people with disabilities, racial minorities, francophones, and educators and trainers. Labour and business each selected one of their directors to co-chair OTAB. OTAB's directors were chosen by their peers for their ability to make a valuable contribution to OTAB. They are each experts in their particular field. Directors are appointed for up to three years and may be reappointed twice.

Aboriginal peoples are deciding how they will relate to OTAB, and a seat on the Board of Directors remains open to a representative.

There are also three non-voting directors on the Board from each level of government: federal, provincial and municipal.

The Board provides policy direction to a Chief Executive Officer who is responsible for OTAB's management and operation.

THE LABOUR MARKET PARTNERS	NUMBER OF SEATS ON BOARD OF DIRECTORS
Business	8 (including Co-chair)
Labour	8 (including Co-chair)
Women	1
Racial minorities	1
People with disabilities	1
Francophones	1
Educators and trainers	2
Aboriginal peoples	1 (vacant, being held)

HOW WILL DECISIONS BE MADE?

The Board of Directors reaches decisions through consensus.

WHO WAS RESPONSIBLE FOR LABOUR FORCE DEVELOPMENT BEFORE OTAB?

Before OTAB, several government ministries provided labour force development programs

and services. Many of these programs and services, and their staff, transferred to OTAB in October 1993.

WHAT PROGRAMS AND SERVICES TRANSFERRED TO OTAB?

OTAB directs, advises and funds training and adjustment programs, services and initiatives in six areas:

Adjustment

Adjustment programs and services help workers, organizations, sectors and communities understand, manage and anticipate changes resulting from shifts in the labour market. Assistance to organizations and communities is available for planning, feasibility studies, market research and/or product development. Workers involved in adjustment programs learn skills that will lead to new opportunities.

Apprenticeship

Apprenticeship is a mix of on-the-job and in-school training leading to certification in a skilled occupation recognized by OTAB. Apprenticeship programs and services help workers and encourage young people, women, racial minorities and persons with disabilities to learn skilled occupations.

Literacy and numeracy

Programs and services in this area train workers and people who want to gain the basic literacy, communications, maths and sciences skills essential to succeed in today's increasingly technical workplaces.

Preparing for employment

Employment counselling programs and services provide people with personalized advice on career choice, a chance to learn

job search techniques and opportunities for work experience. Opportunities for on-the-job training are also provided for people on social assistance.

Workplace training, consulting and incentives

Incentive programs support training programs for workers while consulting services help workplaces and industry organizations to identify training needs and solutions. Programs encourage joint employer-employee participation in training decision-making.

Initiatives

OTAB is pursuing a variety of initiatives, including sectoral training agreements that provide a framework for training for entire industries and Skills OK, which promotes a positive view of skilled trades to young people.

These programs, services and initiatives are provided by community colleges, secondary schools, unions, employers, community-based training organizations and private trainers.

HOW WILL OTAB IMPROVE THE LABOUR FORCE DEVELOPMENT SYSTEM?

OTAB will improve the system by:

- reducing overlaps, duplications and gaps in programs and services and by improving links among them,
- increasing the investment employers make in workplace training,
- finding new ways to help young people move more easily from school to work,

- gathering more information about the labour market to identify needed skills and resources,
- ensuring programs and services are accessible and equitable for all Ontarians,
- making sure the programs and services offered fully meet the needs of all Ontarians, and
- making it easier for people to get the programs and services they need when, where and how they need them.

WHAT ARE LOCAL BOARDS?

A network of Local Boards is being established across the province. Local Boards, made up of local groups interested in training issues, will be responsible for identifying and helping to address local training needs. OTAB, the provincial and federal governments, and the Canadian Labour Force Development Board (CLFDB) worked together to determine how and where Local Boards should be established. A Local Board Implementation Guide: How to Set up a Local Board, is available from the Hotline.

WHAT IS OTAB COSTING?

OTAB is making better use of existing training dollars. The funding allocation for the programs and services that transferred to it was approximately \$450 million in 1994/95.

WHO DELIVERS OTAB'S PROGRAMS AND SERVICES?

OTAB's programs and services are available across Ontario, through OTAB field offices, community colleges, secondary schools,

unions, employers, community-based training agencies and private trainers.

For more information about OTAB's programs and services call: the OTAB Hotline 1-800-387-5656.

OTAB
COFAM

PRINT SPECIFICATIONS
SÉPÉCIFICATIONS D'IMPRESSION

100% Post Consumer Recycled Paper Papier recyclé à 100% post-consommation

Printed in Canada Imprimé au Canada

ISSN 1198-2306

Printed using Soya or Vegetable based inks Imprimé avec des encres de soya ou végétale

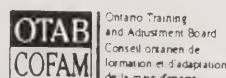
THIS DOCUMENT IS ALSO AVAILABLE IN
CE DOCUMENT EST ÉGALEMENT DISPONIBLE EN:

Disque ASCII Disk Braille

Audio Cassette audio Large Print Gros caractères

© Queen's Printer for Ontario, 1995 © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1995

For additional copies, specify format required and contact:
Communications & Marketing Branch / Pour obtenir des copies supplémentaires, spécifiez le format désiré et communiquez avec:
La Direction des communications et de la commercialisation
OTAB Fax COFAM: (416) 314-8855



OTAB HOTLINE NUMBER
1-800-387-5656

100% Post Consumer Recycled Paper
Printed using Soya or Vegetable inks

Printed in Canada
ISSN 1198-2306

QU'EST-CE QUE LE COFAM?

Le COFAM est le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre, un organisme indépendant du gouvernement de l'Ontario. Établi en septembre 1993, c'est le premier organisme du genre en Amérique du Nord. Le COFAM est un organisme puissant et dynamique qui a pour mandat de développer une main-d'œuvre hautement qualifiée en Ontario. La main-d'œuvre de l'Ontario doit emboîter le pas à la nouvelle technologie, être en mesure de rivaliser à armes égales sur le marché mondial, et de faire face aux changements dans l'économie et dans les échanges entre pays.

QU'ENTEND-ON PAR ADAPTATION?

Il s'agit des programmes et des services destinés à aider les particuliers et les communautés à s'adapter aux changements comme les mises à pied, les fermetures d'usines et la nouvelle technologie.

QUELLES SONT LES PERSONNES QUI DIRIGENT LE COFAM?

Le Conseil d'administration se compose de 22 personnes. Elles représentent les principaux groupes ou partenaires du marché du travail, à savoir : le patronat, les travailleurs et les travailleuses, les femmes, les personnes handicapées, les minorités raciales, les francophones, les éducateurs et les éducatrices et les formateurs et les formatrices. Le patronat et les travailleurs et travailleuses ont chacun nommé un de leurs

membres au Conseil d'administration pour assurer la coprésidence du COFAM. Les membres du Conseil d'administration ont été choisis par leurs pairs pour leur expertise dans leur domaine de spécialisation. Les membres du Conseil d'administration sont nommés pour un mandat de trois ans qui peut être renouvelé deux fois.

Les peuples autochtones examinent actuellement leurs rapports avec le COFAM. Un siège demeure vacant à leur intention.

Il y a également trois membres sans droit de vote représentant chaque palier de gouvernement : fédéral, provincial et municipal.

Le Conseil d'administration guide l'Administrateur en chef dans l'orientation des politiques du COFAM. L'Administrateur en chef est responsable de la gestion et du fonctionnement du COFAM.

LES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL	NOMBRE DE SIÈGES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION
Patronat	8 (y compris le coprésident)

Travailleurs et travailleuses	8 (y compris le coprésident)
-------------------------------	------------------------------

Femmes	1
--------	---

Minorités raciales	1
--------------------	---

Personnes handicapées	1
-----------------------	---

Francophones	1
--------------	---

Éducateurs / éducatrices et Formateurs / formatrices	2
--	---

Peuples autochtones	1 (vacant, en attente)
---------------------	------------------------

COMMENT LES DÉCISIONS SERONT-ELLES PRISES?

Le Conseil d'administration arrive à ses décisions par consensus.

QUI ÉTAIT RESPONSABLE DE LA MISE EN VALEUR DE LA MAIN-D'ŒUVRE AVANT LA CRÉATION DU COFAM?

Avant la création du COFAM, plusieurs ministères offraient des programmes et services de mise en valeur de la main-d'œuvre. Un grand nombre de ces programmes et services et le personnel qui y était affecté ont transféré au COFAM en octobre 1993.

QUE FAIT LE COFAM?

Le COFAM établit les critères gouvernant les programmes, services et initiatives de formation et d'adaptation, conseille les intermédiaires de ces programmes, et assure le financement de ces programmes. Le COFAM est actif dans six domaines :

Adaptation

Les programmes et services d'adaptation aident les travailleurs, les travailleuses, les entreprises, les secteurs économiques et les communautés à comprendre, à apprivoiser et à prévoir les changements résultant de transformations du marché du travail.

L'aide offerte aux entreprises et aux communautés porte sur la planification, l'étude de faisabilité, l'étude de marchés et le développement de produits. Les travailleurs et les travailleuses participant à des programmes d'adaptation acquièrent des compétences qui aboutiront à de nouveaux débouchés.

Alphabétisation et apprentissage du calcul

Les programmes et services dans ce domaine sont destinés à former les personnes, employées ou non, qui cherchent à acquérir les connaissances de base en lecture, en écriture, en communication, en calcul et dans les sciences qui sont essentielles pour réussir dans les milieux de travail d'aujourd'hui, où la technologie joue un rôle sans cesse croissant.

Apprentissage

L'apprentissage est une combinaison de formation en milieu de travail et de formation en établissement d'enseignement menant à l'obtention d'un certificat dans un emploi spécialisé reconnu comme tel par le COFAM.

Les programmes et services d'apprentissage aident les travailleurs et les travailleuses, et encouragent les jeunes, les femmes, les minorités raciales et les personnes handicapées à apprendre un emploi spécialisé.

Formation en milieu de travail, consultation et incitatifs

Les programmes d'incitatifs financiers appuient les programmes de formation à l'intention des travailleurs et des travailleuses, tandis que les services de consultation aident les entreprises et les organismes industriels à identifier les besoins en formation et à y apporter des solutions. Les programmes encouragent les employeurs et les employés à collaborer à la prise de décisions sur la formation.

Préparation à l'emploi

Les programmes et services d'orientation professionnelle offrent des conseils personnalisés sur les choix de carrière et les techniques de recherche d'emploi, ainsi que la possibilité d'acquérir de l'expérience de travail. Ils offrent également, aux bénéficiaires de l'aide sociale, des possibilités de formation en milieu de travail.

Initiatives

Le COFAM entreprend toute une variété d'initiatives, dont les ententes sectorielles qui fournissent un cadre de formation pour des secteurs industriels entiers et Habiléités OK qui présente aux jeunes l'aspect positif des métiers.

Ces programmes, services et initiatives sont offerts par les collèges communautaires, les écoles secondaires, les syndicats, les employeurs, les organismes communautaires de formation et les formateurs privés.

COMMENT LE COFAM AMÉLIORERA-T-IL LE SYSTÈME DE MISE EN VALEUR DE LA MAIN-D'ŒUVRE?

Le COFAM améliorera le système de mise en valeur de la main-d'œuvre :

- en réduisant le chevauchement, le double emploi et les lacunes entre les programmes et services en resserrant les liens entre eux,
- en augmentant les investissements des employeurs dans la formation en milieu de travail,
- en trouvant de nouveaux moyens de faciliter aux jeunes le passage de l'école au travail,
- en recueillant plus de données sur le marché du travail afin de mieux identifier les compétences et les ressources nécessaires,
- en s'assurant que les programmes et services sont équitables et accessibles à tous les Ontariens et Ontariennes,
- en s'assurant que les programmes et services offerts répondent pleinement aux besoins de tous les Ontariens et Ontariennes, et

- en facilitant l'accès des gens aux programmes et services dont ils ont besoin, en temps et en lieu opportuns.

QU'EST-CE QUE LES COMMISSIONS LOCALES?

Un réseau de commissions locales sera établi dans toute la province. Les commissions locales seront composées d'intervenants locaux dans la formation, et elles auront pour mandat d'identifier les besoins locaux en formation et d'aider à y répondre. Le COFAM, le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral ainsi que la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO) se sont concertés pour déterminer comment les commissions seraient constituées et quelles en seraient les délimitations régionales. On peut obtenir le *Guide de mise en œuvre des commissions locales : comment établir une commission locale en Ontario* en communiquant avec Renseignements COFAM.

QUE COÛTE LE COFAM?

Le COFAM fait usage plus efficace de fonds existants. Pour l'exercice 1994-1995, environ 450 millions de dollars ont été affectés au financement des programmes et services transférés au COFAM.

QUI OFFRE LES PROGRAMMES ET SERVICES DU COFAM?

Les programmes et services du COFAM sont disponibles partout en Ontario; ils sont offerts par des bureaux régionaux du COFAM, des collèges communautaires, des écoles secondaires, des syndicats, des employeurs, des organismes communautaires de formation et des formateurs et formatrices du secteur privé.

Ontario Training and Adjustment Board

Common Core Training for Precision Machining/Tooling

September 1994

WHAT IS THE PRECISION MACHINING/TOOLING COMMON CORE?

The common core concept is a new way of organizing the in-school curriculum for apprentices in four Precision Machining/Tooling trades: **General Machinist, Pattern Maker, Tool and Die Maker and Mould Maker.** It is based on the skills/competencies "common" to the four Precision Machining/Tooling trades.

WHY INTRODUCE A COMMON CORE CONCEPT FOR THE PRECISION MACHINING/TOOLING TRADES?

- The Precision Machining/Tooling Common Core concept is a flexible and innovative way to serve apprentices, employers, and training delivery agencies.
- For apprentices, the common core concept means easier access to in-school training, and more flexibility when selecting an area in the Precision Machining/Tooling sector.
- For the employer, the common core approach trains apprentices to develop a broader theoretical knowledge and range of skills. Scheduling in-school training is more convenient, and each apprentice will receive a standardized core of training.
- For the training delivery agency, it makes more efficient use of classroom space by eliminating separate classes in each trade during the first level of schooling, and improves attendance.

HOW WERE THESE COMMON COMPETENCIES IDENTIFIED?

The common competencies were identified by Provincial Advisory Committees, College Curriculum Advisory Committees and the Apprenticeship and Client Services Branch (ACSB) using apprenticeship training standards.

HOW WAS THE COMMON CORE CURRICULUM DEVELOPED FOR THE PRECISION MACHINING/TOOLING TRADES?

The common core curriculum was developed by the Precision Machining/Tooling College Curriculum Advisory Committee, Executive Heads of Apprenticeship Training and Provincial Advisory Committees. This curriculum was tested in pilot programs at colleges, and evaluated by the College Curriculum Advisory Committee, Provincial Advisory Committees, ACSB and Industry.

ARE APPRENTICES IN THE FOUR PRECISION MACHINING/TOOLING TRADES REGISTERED FOR BASIC, INTERMEDIATE, AND ADVANCED IN-SCHOOL PERIODS UNDER THE COMMON CORE?

Since **January 1, 1994**, all new apprentices scheduled for their first in-school session take the Precision Machining/Tooling Common Core curriculum followed by specialty modules. New apprentices are no longer scheduled for **Basic** in-school training for the four Precision Machining/Tooling trades.

WHAT TRAINING PROGRAMS ARE IN PLACE FOR APPRENTICES ONCE THEY COMPLETE THE COMMON CORE?

Apprentices who have completed the common core enter the trade specialty levels for the trade in which they are registered.

HOW MANY HOURS OF IN-SCHOOL TRAINING ARE INVOLVED FOR COMMON CORE AND SPECIALTY PROGRAMS FOR THE FOUR PRECISION MACHINING/TOOLING TRADES?

The Common Core for the four Precision Machining/Tooling trades is 240 hours. Each of the specialty programs is a maximum of 240 hours for a maximum government-purchased in-school duration of 720 hours.

WILL APPRENTICES IN OTHER PRECISION MACHINING/TOOLING TRADES BE REGISTERED IN THE COMMON CORE?

This topic will be on the agenda for discussion by the Precision Machining/Tooling Sectoral Provincial Advisory Committee.

All machining and tooling apprenticeships will be assessed and will become part of the common core where appropriate.

IS ON-THE-JOB TRAINING FOR APPRENTICES UNDER THE COMMON CORE CONCEPT ANY DIFFERENT FROM THE PREVIOUS SYSTEM?

On-the-job training is based on approved apprenticeship training standards for the four Precision Machining/Tooling trades. Employers monitor the progress of training by signing off the training standards with their apprentices.

HOW DO I APPLY?

For more information talk to a Training Consultant at an Apprenticeship and Client Services Office. Call the toll-free OTAB Hotline for the office nearest you.



1-800-387-5656

RENGÉGNEMENTS COFAM

Appellez Renseignements COFAM et demandez
l'adresse du bureau le plus proche de chez vous
L'apprentissage et des services à la clientèle.
Formation dans l'un des bureaux de
avec un Conseiller ou une Conseillère en
l'autre plus de renseignements, communiquer
avec un Conseiller ou une Conseillère en

COMMENT S'INSCRIRE ?

La formation en milieu de travail est basée sur des normes de formation approuvées par le ministère dans les quatre métiers du secteur de l'usinage/outillage de précision. Les employeurs suivent les programmes de formation en co-signant avec l'apprenti ou l'apprentie, le contrat de formation. Les deux parties déterminent les formes de formation, le lieu et le calendrier de la formation. Les deux parties déterminent les formes de formation, le lieu et le calendrier de la formation. Les deux parties déterminent les formes de formation, le lieu et le calendrier de la formation.

SELON LE CONCEPT DE TRONC COMMUN, LA FORMATION PAR L'APPRÉNTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL EST-ELLE DIFFÉRENTE DE L'ANCIEN SYSTÈME?

Cette question sera à l'ordre du jour du Comité consultatif provincial du secteur de l'usinage/ outillage de précision. Ces deux apprenants et toutes les apprenantes du secteur de l'usinage/ outillage de précision. Tous les apprenants et toutes les apprenantes du secteur de l'usinage/ outillage de précision seront évaluées et intégrées au programme, le cas échéant.

LES APPRENTIS ET LES APPRENTIES DES AUTRES METIERS ET SECTEURS DE L'ÉCONOMIE DE LA PRECISION, DES INSCRIPTIONS AU PROGRAMME DE FORMATION COMMUN?

- Le programme de tronc commun du secteur de l'usinage/ouillage de précision dure 240 heures. Chaque programme de spécification dure 240 heures. L'achat de formation du gouvernement auprès des établissements d'enseignement se limite à 720 heures.

LES APPRENTIS ET APPRENTIÈS QUI ONT TERMINÉ
AVEC SUCCÈS LE TRONC COMMUN PEUVENT SUIVRE LE
PROGRAMME DE SPÉCIALISATION CORRESPONDANT AU
MÉTIER AUQUEL ILS SONT INSCRITS.

COMBIEN D'HEURES DE FORMATION EN
ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SONT
PRÉVUES POUR LE TRONC COMMUN ET LES
PROGRAMMES DE SPÉCIALISATION DANS
LES MÉTIERS DU SECTEUR DE L'USINAGE /
OUTILAGE DE PRÉCISION ?

Depuis le 1^{er} janvier 1994, les nouvelles apprenants et les nouvelles apprenantes de programme de formation de base en établissement dans les quatre métiers du secteur de l'usinage/outilage de précision. Tous les nouveaux apprenants et les nouvelles apprenantes dans les métiers de machine, modélier ou modèleuse, outillier-ajusteur ou outillenueuse-ajusteur ou conférencier en établissement leur première session de modules qui débutent leur programme de formation sont inscrits au programme de formation commun du secteur de l'outillage/ usinage de précision, suivie d'un programme de formation aux apprenants et aux apprenantes de l'usinage de précision, suivie d'un programme de spécialisation.

- DANS LE CADRE DU TRONC COMMUN, LES APPRENTIS ET LES APPRENTIES DES QUATRE MÉTIERS DU SECTEUR DE L'USINAGE/OUTILAGE DE PRÉCISION SONT-ILS INSCRITS À DES COURS DE BASE, INTÉRMÉDIAIRES ET AVANCIÉS?

CAQ ON
SK 40
- 072

FALL 1994

HELP CENTRES EMPLOYMENT COUNSELLING SERVICE

The Ontario Training and Adjustment Board (OTAB) funds and supports 17 independent, community-based agencies.

These agencies, or "Help Centres," provide vocational counselling services to adults. "Clients" discover and access training and educational opportunities that will lead to job opportunities. These services include:

- *job and vocational counselling.*
These services may include developing ways to break down barriers a client may have to getting a job; counselling on how to deal with a change to, or loss of, a job; and developing together a plan of action for job-search training or further education.
- *training and education brokering.*
The counsellor can work with the client and a training institution to ensure that the client is receiving the appropriate training.
- *training, education and labour market information.*
Help centres can help clients make better career decisions because their staff are experts on their local labour markets.

- *adjustment services to companies that are closing or downsizing either through Community Adjustment Projects or on a fee-for-service basis.*

Adjustment services may include working with the company and workers to see what needs to be done; counselling the workers themselves and providing information on training opportunities.

In addition to assisting people without jobs, the Centres also help clients considering a career change, who think their job is in danger of being lost, and immigrants who may need extra help finding their first job.

Help Centres are especially interested in working with people who:

- have been unemployed for a long period of time;
- have lost their jobs because of plant closures or because of new technology;
- are older and unemployed; and
- people who haven't been in the labour force for some time and want to work again.

Clients of Help Centres are 25 years of age and older. (People under the age of 25 are encouraged to visit Youth Employment Counselling Centres.)

A Help Centre will offer services in French if it is located in an area covered by the French Language Services Act. Help Centres in Toronto offer services in a number of languages in addition to English and French.

OTAB gives \$100,000 a year to existing Centres to cover some of the costs of offering

adult vocational counselling services. In addition, some Centres receive funding under the Community Adjustment Project to assist employees affected by small closures. Help Centres also receive funding from a variety of other sources such as the federal government, ministries of the Ontario government, unions and the United Way.

Each Centre makes decisions about how best to help its community. OTAB provides funding, support and broad program directions on what to do. This lets the Centres better meet the needs of the local community they serve.

HELP CENTRES FUNDED AS OF AUGUST 1994

*Cambridge	Community Opportunities Development Association (CODA) 519-623-9380
*Cornwall	Employment and Education Resource Centre of Cornwall and District Inc. 613-933-9675
Guelph	Centre for Employable Workers 519-821-3001
Hamilton	Hamilton Help Centre 905-521-9125
Kitchener	The Working Centre 519-743-1151

*London	London Unemployment Help Centre Inc. 519-439-0501
*Niagara Falls	Niagara Falls Occupation Help and Development Centre 905-358-0203
*Oshawa	Durham Region Unemployed Help Centre 905-579-1821
*Owen Sound	Y-Employment Services 519-371-9222 - Hanover office 519-364-3163 - Port Elgin office 519-389-3835
St. Catharines	St. Catharines Unemployed Help Centre 905-685-1353
St. Thomas	Community Outreach Programs of Elgin 519-633-7777
*Sault Ste. Marie	Sault Community Information and Career Centre Inc. 705-759-3993
*Sudbury	Sudbury Vocational Resource Centre Inc. 705-671-2544
*Toronto	A.C.C.E.S. For New Canadians 416-594-6611 - Scarborough office 416-288-8830

*Windsor

Unemployed Help Centre
of Windsor Inc.
519-944-4900

*City of York

City of York Help Centre
416-789-7925

*York Region

York Region Help Centre
905-669-5330

Many of the Help Centres are among the community-based agencies in Ontario that deliver the TRANSITIONS program (See * to note which Help Centres are also TRANSITIONS program brokers.)

TRANSITIONS is a \$4,500 training credit program for those who are 45 years of age or older and have been recently laid off or have received notice of layoff from a permanent job. It allows laid-off workers to take training that will improve their chances of finding a new job.

People interested in the program should ask if their local Help Centre has a TRANSITIONS program broker.

For more information, call the local Help Centre or the OTAB Hotline.



Ontario Training
and Adjustment Board
Conseil ontarien de
formation et d'adaptation
de la main-d'œuvre

OTAB HOTLINE NUMBER

1-800-387-5656



100% Post Consumer Recycles Paper
Printed using Soya or Vegetable Inks

Printed in Canada
ISSN 1198-9306



Plusieurs Centres d'aide compétent parmi les organismes communautaires de l'Ontario qui dispensent le programme TRANSITION. (Voir les Centres marqués d'un astérisque.) Ce programme accorde un crédit de formation de 4500 \$ aux personnes de 45 ans et plus qui ont été mises à pied

905-669-5330

de York

Centre d'aide de la Région York

416-789-7925

de York

Centre d'aide de la Ville

519-944-4900

of Windsor Inc.

Unemployed Help Centre

*Windsor

416-288-8830

-bureau de Scarborough

A.C.C.E.S. For

*Toronto

705-671-2544

Sudbury

Le Centre de ressources

*Sudbury

705-759-3993

Career Centre Inc.

Information and

Sault Community

Marie

*Sault Ste.

519-633-7777

Programs of Elgin

Community Outreach

St. Thomas

*Cornwall Centre de ressources d'emploi et d'éducation de Cornwall et de District Inc. 613-933-9675 Guelph Centre for Employable Workers 519-821-3001 Hamilton Centre d'aide de Hamilton 905-521-9125 Kitchener The Working Centre 519-743-1151 London Unemployment Help Centre Inc. 519-439-0501 *Niagara Falls Niagara Falls Occupation Help and Development Centre 905-358-0203 Oshawa Durham Region Unemployed Help Centre 905-579-1821 *Owen Sound Y-Employment Services 519-371-9222 Hanover Bureau de Hanover 519-364-3163 Port Elgin Bureau de Port Elgin 519-389-3835 St. Catharines Unemployed Help Centre 905-685-1353 St. Catharines

519-623-9380

(CODA)

Development Association

Community Opportunities

*Cambridge

AOUT 1994

LES CENTRES D'AIDE EN PLACE EN

desservent.

besoins de la communauté qu'ils

sont en mesure de mieux répondre aux

une orientation générale. Ainsi les Centres

COFAM procure des fonds, un soutien et

approprié d'aider sa communauté. Le

Chaque Centre décide de la façon la plus

et de Centraide.

gouvernement de l'Ontario, des syndicats

gouvernement fédéral, de ministres du

de plusieurs autres sources, notamment du

regouvernement également des fonds provenant

de petites entreprises. Les Centres d'aide

aider les employés touchés par la fermeture

Community Adjustment Project Fund pour

certains Centres regouvrent des fonds du

professionnelle aux adultes. De plus,

des dépenses en services d'orientation

Centres existants, pour couvrir une partie

Le COFAM accorde 100 000 \$ par année aux

français.

des langues autres que l'anglais et le

d'aide de Toronto offrent des services dans

services en français s'applique. Les Centres

français dans les régions où la Loi sur les

Un Centre d'aide offre des services en

des jeunes.)

Centres de consultation pour l'embauche

de 25 ans sont encouragés à visiter les

doivent avoir au moins 25 ans. (Les moins

Les clients et clientes des Centres d'aide

après une absence prolongée.

désirant reintégrer le marché du travail

plus âgées et sans emploi; ou

nouvelles technologies;

fermeture d'usine ou de l'emploi de

ayant perdu leur travail en raison d'une

sans emploi depuis une longue période;

particulièrement assister les personnes :

Les Centres d'aide désirent

trouver un premier travail.

besoin d'aide, plus spécialement pour se

que les nouveaux venus au Canada qui ont

qui pensent perdre leur emploi, de même

envisagent un changement de carrière ou

Les Centres aident les clients et clientes qui

En plus d'aider les personnes sans emploi,

formation.

renseignements sur les possibilités de

travaillées et fournit des

faire, conseiller les travailleurs et

travaillées afin d'établir ce qu'il faut

la compagnie et des travailleurs et

comporter une intervention auprès de

Les services d'adaptation peuvent

d'adaptation ou de services remunerés

activités par le biais de projets communautaires

qui ferment ou qui rationalisent leurs

des services d'adaptation aux compagnies

carrière.

clients à faire de meilleures choix de

est en mesure d'éclairer les clients et

connait bien le marché local du travail, il

comme le personnel des Centres d'aide

l'éducation et le marché du travail

des renseignements sur la formation,

- Ces organismes ou "Centres d'aide" procurent des services d'orientation professionnelle aux adultes. Ils permettent aux clients et clientes de repérer des possibilités d'éducation et de formation qui leur ouvrent des débouchés sur le marché du travail. Ces services comprennent : une orientation professionnelle il peut s'agir de trouver des moyens de surmonter les barrières qui font obstacle à l'obtention d'un emploi, conseiller sur la façon de faire face à un changement ou à une perte d'emploi ou encore, concevoir avec le client ou la cliente un plan d'action pour un emploi, pour entreprendre une formation dans la recherche d'un emploi ou poursuivre son éducation.

SERVICES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES CENTRES D'IDE

AUTOMNE 1994

COFAM
OTAB

info.

FALL 1994

APPRENTICESHIP TRADE CERTIFICATION IN ONTARIO

CAQ ON
SK 40
-042

WHAT DOES TRADE CERTIFICATION MEAN?

To be certified in a trade in Ontario means you have a **Certificate of Qualification**, sometimes referred to by industry as a licence. It proves you have met the standards set by the industry for a trade.

WHY DO I NEED CERTIFICATION?

As a certified journeyperson, your skills will be formally and financially recognized. Potential employers will know you are a qualified worker, and have the skills and knowledge to do the work. With a certificate, you can work in a Compulsory Trade (see list).

WHAT IS THE DIFFERENCE BETWEEN COMPULSORY AND VOLUNTARY CERTIFIED TRADES?

You must pass a written exam and obtain a Certificate of Qualification to work in a compulsory trade in Ontario. Only a worker with a Certificate of Qualification OR a registered apprentice may work in these trades.

Anyone working in a compulsory trade who does not have a certificate or is not registered as an apprentice may be fined.

Workers are not required to hold a certificate to work in a voluntary trade. However,

many unions and employers may require people to have a certificate as a condition of employment.

COMPULSORY TRADES

Alignment and brakes mechanic
Auto body repairer
Auto body and collision damage repairer
Electrician (construction and maintenance)
Electrician (domestic and rural)
Fuel and electrical systems mechanic
Hairstylist
Mobile crane operator (Branch 1)
Mobile crane operator (Branch 2)
Motorcycle mechanic
Motor vehicle mechanic
Plumber
Refrigeration and air conditioning mechanic
Sheet metal worker
Steamfitter
Tower crane operator
Transmission mechanic
Truck trailer repairer

VOLUNTARY TRADES

Air-cooled and marine engine mechanic
Arborist
Assistant cook
Automatic machinist
Automotive machinist
Automotive painter
Baker
Boat motor mechanic
Brick and stone mason
Cement mason
Construction boilermaker
Construction millwright
Cook
Farm equipment mechanic
Fitter (structural steel/platework)
General carpenter
General machinist

Glazier and metal mechanic
Heavy duty equipment mechanic
Horticulturist (landscaper - greenskeeper)
Horticulturist (nursery - greenhouse worker)
Industrial electrician
Industrial mechanic (millwright)
Industrial woodworker
Ironworker
Junior baker
Lather
Lineworker - construction
Lineworker - power
Marine and small powered equipment
mechanic
Mould maker
Painter and decorator (commercial/residential)
Painter and decorator (industrial)
Patissier
Plasterer
Pattern maker
Radio and television service technician
Small engine mechanic
Small engine mechanic (construction)
Sprinkler and fire protection installer
Tool and die maker

DO I HAVE ENOUGH EXPERIENCE?

People who have not completed an apprenticeship training program in Ontario may qualify to write the examination for a Certificate of Qualification. They must provide documented proof of trade experience equal to, or greater than, the term of the approved apprenticeship training program. People who have a Certificate of Qualification with a Red Seal from another jurisdiction in Canada must obtain an Ontario certificate without examination by paying the required fee. The local office of the Apprenticeship and Client Services Branch can inform you of the requirements for a specific trade.

WHAT IS A "RED SEAL?"

Apprenticeship training and certification is different in each province and territory. The Interprovincial Standards Program, or "RED SEAL," allows skilled workers to move from one province to another in Canada and have their skills recognized.

HOW DO I APPLY FOR CERTIFICATION?

Visit an office of the Apprenticeship and Client Services Branch. You will need to provide proof that you are experienced in a trade by bringing one of the following documents:

1. Letters from current or past employers, on company letterhead, which give the company name and address, exact dates of employment, number of hours worked, position title and a complete description of job duties.

or
2. A letter from a union, on union letterhead, giving the same information.

or
3. Apprenticeship documents including certificates of qualification from other provinces or countries specifying the duration of the apprenticeship.

or
4. If you cannot provide any of the above, bring a letter listing current and past employers, exact dates of employment, number of hours worked, position title and a complete description of job duties. This letter, called a statutory declaration, is a sworn statement of fact. It must be signed by a lawyer, notary public or any other commissioner of oaths. Many legal aid and community agencies provide this service.

HOW MUCH DOES IT COST?

If your application is approved and you pass the required exam, you must pay \$29.00 to obtain a voluntary trade certificate or \$40.50 to obtain a compulsory trade certificate.

WHAT IS REQUIRED TO PASS AN EXAM?

The exams have multiple-choice questions and the Ontario pass mark is 60 per cent. Candidates obtaining 70 per cent or more qualify for a Red Seal in those programs in which Ontario participates.

In the Hoisting Engineer trades, you must pass a Demonstration of Skills test before you can write the exam.

WHERE DO I APPLY?

If you want to know more, or want to write a certification exam, visit the Apprenticeship and Client Services office in your area. Offices are listed in the blue pages of the telephone book under "Government of Ontario, Apprenticeship" and "Trades." Or you can call the toll-free OTAB Hotline for the office nearest you.



Ontario Training
and Adjustment Board
Conseil ontarien de
formation et d'adaptation
de la main-d'œuvre

OTAB HOTLINE NUMBER

1-800-387-5656



100% Post Consumer Recycled Paper
Printed using Soya or Vegetable Inks

Printed in Canada
ISSN 1198-2306





Papier recyclé à 100% post-consommation

Imprimé au Canada

Imprimé avec des encres de soja ou végétales



1-800-387-5656

RENSÉIGNEMENTS COFAM

Information et adaptation
de la main-d'œuvre
Conseil national de
l'adjudication
Ontario Training
and Adjustment Board

COFAM

Les pages bleues de l'annuaire téléphonique
sous la rubrique « Gouvernement »
l'Ontario apprendssage et métiers », ou
vous pouvez appeler sans frais
Renseignements COFAM pour connaître les
coordonnées du bureau le plus proche.

clientèle. Ces bureaux sont indiqués dans

locaux de l'apprentissage et des services à la

d'accréditation, visitez un des 26 bureaux

renseignements ou passer l'examen

Si vous voulez obtenir d'autres

OU PUIS-JE FAIRE MA DEMANDE?

passer l'examen.

vous soumettre à un test pratique avant de

conduire d'engins de levage vous devrez

Dans les métiers de conducteur ou

l'Ontario participe.

Scène rouge dans les programmes auxquels

obtiennent 70 pour 100 ou plus régulièrement le

60 pour 100. Les candidats et candidates qui

choix multiples et la note de passage est de

Les examens sont constitués de questions à

POUR PASSER L'EXAMEN?

QUELS SONT LES CRITÈRES REQUIS

un certificat d'accréditation facultative.

d'accréditation obligatoire ou 40,50 \$ pour

payer 29 \$ pour obtenir un certificat

vous passez l'examen requis, vous devrez

Si votre demande est acceptée et que

COMBIEN CELA COÛTE-T-IL?

offreent ce service.

d'aide juridique et communautaires

sous serment. Pluiseurs organismes

commissaire chargé des déclarations

un notaire ou n'importe quel autre

faits. Elle doit être signée par un avocat,

d'une déclaration sous serment des

déclaration solennelle, tient lieu

de vos tâches. Cette lettre, nommée

de votre poste et la description détaillée

le nombre d'heures travaillées, le titre

de vos employeurs actuel et précédents,

apportez une lettre compréhendant la liste

documents ci-haut mentionnés,

4. Si vous ne pouvez trouver aucun des ou du programme d'apprentissage.

3. Les documents d'accréditation ou comprennent les certificats de qualification professionnelle provenant d'autres provinces ou d'autres pays, précisant la durée du programme d'apprentissage.

2. Une lettre d'un syndicat imprime sur du papier à en-tête donnant les mêmes renseignements.

1. Des lettres de votre employeur actuel ou de vos employeurs précédents, sur du papier à en-tête indiquant le nom et l'adresse de la compagnie, les dates exactes de la période d'embauche, le nombre d'heures travaillées, le titre de votre poste et la description détaillée de vos tâches.

Passer au bureau de l'apprentissage et des services à la clientèle. Pour prouver que vous avez de l'expérience dans un métier, vous devrez présenter l'un des documents suivants :

D'ACCREDITATION ?

COMMENT FAIRE UNE DEMANDE

Le système d'apprentissage et d'accréditation des métiers est différent dans chaque province et territoire. Le programme de normes interprovinciales, dit du « Sceau Rouge », permet aux personnes dans une province d'aller travailler dans une autre et d'être reconnues comme gens de métier.

Le système d'apprentissage et d'accréditation des métiers est différent dans chaque province et territoire. Le programme de normes interprovinciales, dit du « Sceau Rouge », permet aux personnes dans une province d'aller travailler dans une autre et d'être reconnues comme gens de métier.

Le système d'apprentissage et d'accréditation des métiers est différent dans une province et territoire. Le programme de normes interprovinciales, dit du « Sceau Rouge », permet aux personnes dans une province d'aller travailler dans une autre et d'être reconnues comme gens de métier.

Peut vous informer des critères requis pour chaque métier.

AI-JE ASSEZ D'EXPÉRIENCE?

Mécanicienne monteuse industrielle	Modéleur/Modéleuse	Monteur réparateur/Monteuse réparatrice	Monteur réparateur/Monteuse réparatrice	Peintre-decorateur commercial et résidentiel	Peintre-decorateur industriel/Peintre-commerciale et résidentielle	Peintre/Plâtrier	Poser/Poseruse de lattes	Réparateur/Réparatrice de radios et de téléviseurs	Usineur/Usineuse de pièces de moteurs	Usineur/Usineuse de moteurs	Usineur/Usineuse de vis	Vitrerie/Vitrerie et mécanicien/mécanicienne	Les personnes n'ayant pas reçu une formation par l'apprentissage en Ontario, peuvent être admissibles à l'examen pour l'obtention du certificat de qualification professionnelle munie d'un formulaire par l'apprentissage. Les personnes qui détiennent un certificat de formation par l'apprentissage, les égale ou supérieure aux critères documents attestant que leur expérience est formatrice canadienne peuvent obtenir le certificat de l'Ontario sans passer l'examen, en payant les frais exigés. Le bureau local de l'apprentissage et des services à la clientèle
------------------------------------	--------------------	---	---	--	--	------------------	--------------------------	--	---------------------------------------	-----------------------------	-------------------------	--	--

METIERS À ACCREDITATION

FACTUATIVE

Tolier/Tolière

Reparateur/Reparatrice de remorque de

METIERS & ACCREDITATION OBLIGATOIRE

Les personnes exerçant un métier à accrédition facultative ne sont pas obligées de détenir un certificat. Cependant, un bon nombre de syndicats et d'employeurs peuvent exiger la détention d'un certificat comme critère d'embauche.

Toute personne qui pratique un métier à accreditation obligatoire sans posséder un certificat ou sans être inscrite comme apprenant ou apprenante peut être passible d'une amende.

Pour exercer un métier à accrédiatation obligatoire en Ontario, vous devez passer un examen écrit et obtenez un certificat de qualification professionnelle. Ces métiers sont réservés uniquement aux personnes détenant un certificat de qualification ou inscrits comme apprenants ou apprenantes.

QUELLE EST-CE QUI DISTINGUE LES MÉTIERS À ACCREDITATION ?

LES MÉTIERS À ACCREDITATION SONT DES MÉTIERS À OBLIGATION DE MÉTIERS À ACCREDITATION ?

En tant que personne de métier qualifiée, vos compétences seront reconnues officiellement et financièrement. Les employeurs éventuels sauront que vous êtes une personne de métier qualité et que vous avez les compétences et les connaissances requises pour faire votre travail. En ayant un certificat, vous pouvez exercer un métier à accreditation obligatoire (voir la liste).

POURQUOI AI-JE BESOIN D'UNE ACCREDITATION?

Qu'est-ce qu'une accréditation? Avoir une accréditation lieue à un métier en Ontario, c'est détenir un certificat de qualification professionnelle, parfois appelé dans l'industrie un permis. Ce certificat prouve que vous avez répondu aux normes établies par l'industrie pour exercer votre métier.

ACCREDITATION DES AUTOMNE 1994 GENS DE MÉTIERS EN ONTARIO

COFAM
OTAB

info

*Government
Publications*

farts

Government
Publications

**OTAB
COFAM**

CA2 ON
SK40
-072

JULY 1995

TRANSITIONS PROGRAM BROKERS LIST

TRANSITIONS is now delivered through program brokers at various community-based agencies. If you are interested in the TRANSITIONS program, the first step is to contact a program broker at one of the following locations. If a program broker has not yet been selected for your area, call the OTAB Hotline at 1-800-387-5656.

BARRIE

Barrie Adult Learning Network
Unit 24B
80 Bradford Street
Barrie, ON L4N 6S7
705 726-2945

BELLEVILLE

Counselling Services of Belleville and District
264 Front Street
Belleville, ON K8N 2Z2
613 966-7413

BRANT - HALDIMAND NORFOLK

Call the OTAB Hotline

CAMBRIDGE

Community Opportunities Development Association - C.O.D.A.
35 Dickson Street
Cambridge, ON N1R 7A6
519 623-9380

CORNWALL

Employment and Education Resource
Centre of Cornwall and District Inc.
144 Pitt Street
Cornwall, ON K6J 3P4
613 933-9675

FORT FRANCES

Confederation College
1455 Idylwild Drive
Fort Frances, ON P9A 3M5
807 274-5395

HAMILTON

Hospitality Employment Program Inc.
75 MacNab Street South
Hamilton, ON L8P 3C1
905 572-7331

HUNTSVILLE

Muskoka Employment Training
Centre Inc.
34 Chaffey Street
PO Box 2578
Huntsville, ON P0A 1K0
705 789-3753

KINGSTON

Kingston Area Labour Adjustment
Centre - K.A.L.A.C.
308 Wellington Street
Kingston, ON K7K 7A8
613 544-1014

LONDON

London Unemployment Help Centre
3rd floor
388 Dundas Street
London, ON N6B 1V7
519 439-0501

METRO TORONTO AND YORK

A.C.C.E.S.

Suite 401

425 Adelaide Street West

Toronto, ON M5V 3C1

416 703-6611

A.C.C.E.S.

Room 14, 2nd Floor

777 Warden Avenue

Scarborough, ON M1C 4C3

416 288-8830

The Centre for Advancement
in Work and Living - C.A.W.L.

41 Chauncy Avenue

Etobicoke, ON M8Z 2Z2

416 231-2295

City of York Help Centre
700 Caledonia Road
Toronto, ON M6B 4H9
416 789-7925

Metro Labour Education and Skills
Centre - M.L.E.C.

2nd Floor

1209 King Street West

Toronto, ON M6K 1G2

416 537-6532

York Region Help Centre
Suite 223
2180 Steeles Avenue West
Concord, ON L4T 2Z5
905 669-5330

MISSISSAUGA

Peel Board of Education
Community Education
Suite 114
160 Traders Boulevard East
Mississauga, ON L4Z 3K7
905 890-5627 Ext. 348

NIAGARA FALLS

Niagara Falls Occupation Help and
Development Centre Inc.
2nd floor
4893 Victoria Avenue
Niagara Falls, ON L2E 4C4
905 358-0021

OSHAWA

Durham Region Unemployed Help Centre
Suite 800, Bond Towers
44 Bond Street West
Oshawa, ON L1G 6R2
905 579-1821

OTTAWA

Laid-Off Workers Centre
1800 Bank Street
Suite 301
Ottawa, ON K1V 0W3
613 739-5888

OWEN SOUND

Y-Employment Services
1051 2nd Avenue East
Owen Sound, ON N4K 2H8
519 371-9222

PETERBOROUGH

Peterborough E.P.Y.C. Centre
610 Parkhill Road West
Peterborough, ON K9J 6N6
705 748-9110

SARNIA AND AREA

Call the OTAB Hotline

SAULT STE. MARIE

Sault Community Information
and Career Centre Inc.
332 Queen Street East
Sault Ste. Marie, ON P6A 1Z1
705 759-3993

SMITHS FALLS

Algonquin College of Applied Arts
and Technology
52 Abbott Street North
Smiths Falls, ON K7A 1W3
613 283-2700

SUDBURY

Sudbury Vocational Resource Centre Inc.
124 Cedar Street, 3rd floor
Sudbury, ON P3E 1B4
705 671-2544

THUNDER BAY

Confederation College
Conmee Building
PO Box 398
TRANSITIONS Department
Thunder Bay, ON P7C 4W1
807 475-6110

TIMMINS AND AREA

Northern College
Community Development and Training
Hwy.#101 East
PO Box 2002
South Porcupine, ON P0N 1H0
705 235-7230

WINDSOR

Unemployed Help Centre of Windsor Inc.
6955 Cantelon Drive
Windsor, ON N8T 3J9
519 944-4900



Ontario Training
and Adjustment Board
Conseil ontarien de
formation et d'adaptation
de la main-d'œuvre

OTAB HOTLINE NUMBER

1-800-387-5656



100% Post Consumer Recycled Paper
Printed using Soya or Vegetable inks

Printed in Canada
ISSN 1198-2306





Impératifs avec des encres de soyau ou végétales ISSN 1198-9306
Papier recyclé à 100% Post-Consommation Impératifs au Canada



1-800-387-5656

RENSEIGNEMENTS COFAM

COFAM Conseil orientation et d'adaptation
OTAB Ontario Training and Adjustment Board
de la main-d'œuvre

WINDSOR
Unemployed Help Centre of Windsor Inc.
6955, Promenade Cantelou
Windsor, ON N8T 3J9
519 944-4900

TIMMINS ET RÉGION
Collège Northern
Community Development and Training
Route 101 est
C.P. 2002
705 235-7230
South Porcupine, ON P0N 1H0

OWEN SOUND Centre de consultation pour l'embauche des jeunes 1051, 2^e Avenue est Owen Sound, ON N4K 2H8 519 371-9222

PETERBOROUGH E.P.Y.C. de Peterborough 610, chemin Parkhill ouest Peterborough, ON K9J 6N6 705 748-9110

SARNIA ET RÉGION Appellez Renseignements COFAM Sault Ste. Marie, ON P6A 1Z1 332, rue Queen est and Career Centre Inc. Sault Community Information 705 759-3993

SAUTL ST. MARIE Sault Ste. Marie, ON P6A 1Z1 332, rue Queen est and Career Centre Inc. Sault Community Information 705 759-3993

SMITHS FALLS Collège Algonquin 52, rue Abbott nord Smiths Falls, ON K7A 1W3 613 283-2700

SUDBURY Sudbury Vocational Resource Centre Inc. 124, rue Cedar, 3^e étage Sudbury, ON P3E 1B4 705 671-2544

THUNDER BAY Collège Confédération C.P. 398 Service Transition 807 475-6110 Thunder Bay, ON P7C 4W1

Centre d'aide de la région de York
Bureau 223
2180, avenue St-elles Ouest
Concord, ON L4T 2Z5
905 669-5330
MISSISSAUGA

Peel Board of Education
Community Education
Bureau 114
160, boulevard Traders est
Mississauga, ON L4Z 3K7
905 890-5627, poste 348
NIAGARA FALLS

Centre d'aide d'emploi et de
développement de Niagara Falls
4893, avenue Victoria
Niagara Falls, ON L2E 4C4
905 358-0021
OSHAWA

Centre d'aide aux chômeurs de la région de
Durham
Bureau 800, Bond Towers
44, rue Bond ouest
Oshawa, ON L1G 6R2
905 579-1821

OTTAWA

Laid-Off Workers Centre
1800, rue Bank
Bureau 301
Ottawa, ON K1V 0W3
613 739-5888

LONDON
Centre d'aide aux chômeurs de London
3^e étage
388, rue Dundas
London, ON N6B 1V7
519 439-0501

REGION MÉTROPOLITaine DE TORONTO ET RÉGION DE YORK

425, rue Adelaide ouest
Toronto, ON M5V 3C1
416 703-6611

A.C.C.E.S.

Bureau 401

777, avenue Wardean
Scarborough, ON M1C 4C3
416 288-8830

A.C.C.E.S.

Bureau 14, 2^e étage

777, avenue Wardean

Scarborough, ON M1C 4C3
416 288-8830

416 231-2295

The Centre for Advancement
in Work and Living - C.A.W.L.
41, avenue Chauncy
Etobicoke, ON M8Z 2Z2
416 789-7925

Centre d'aide de la Ville de York
700, chemin Caledonia
Toronto, ON M6B 4H9
416 537-6532

METRO Labour Education and Skills
Centre - M.L.E.C
2^e étage
1209, rue King ouest
Toronto, ON M6K 1G2
416 537-6532

613 544-1014
Kingston, ON K7K 7A8
308, rue Wellington
Kingston et région - K.A.L.A.C.
Comité d'adaptation de la main-d'œuvre
KINGSTON

705 789-3753
Huntsville, ON P0A 1K0
C.P. 2578
34, rue Chaffey
Muskoka Employment Training Centre Inc.
HUNTSVILLE

905 572-7331
Hamilton, ON L8P 3C1
75, rue MacNab sud
Hospitality Employment Program Inc.
HAMILTON

807 274-5395
Fort Frances, ON P9A 3M5
1455, Promenade Idylwild
College Confederation
FORTE FRANCES

613 933-9675
Cornwall, ON K6J 3P4
144, rue Pitt
Centre de ressources en emploi et
éducation de Cornwall et District Inc.
CORNWALL

519 623-9380
Cambridge, ON N1R 7A6
35, rue Dickson
Association - C.O.D.A.
Community Opportunities Development
CAMBRIDGE

BRANT - HALDIMAND NORFOLK

Appellez Renseignements COFAM
613 966-7413
Belleville, ON K8N 2Z2
264, rue Front
and District
Councilelling Services of Belleville
BELLEVILLE

705 726-2945
Barrie, ON L4N 6S7
80, rue Bradford
Unité 2AB
Barrie Adult Learning Network
BARRIE

COFAM au 1-800-387-5656.
votre région, appellez Renseignements
Si un intermédiaire n'a pas été désigné dans
programme, à l'une des adresses ci-dessous.
de communauté avec un intermédiaire du
TRANSITION, la première chose à faire est
Si vous désirez participer au programme
Le programme TRANSITION est maintenant
offert par l'entremise d'intermédiaires situés
dans différents organismes communautaires.
TRANSITION, la première chose à faire est
Si vous désirez participer au programme
votre région, appellez Renseignements
COFAM au 1-800-387-5656.
TRANSITION

PROGRAMME
INTERMÉDIARIES DU
LISTE DES
JUILLET 1995

COFAM
OTAB

info

OTAB
COFAM **FACTS**

CAZON
SK40
-072

Ontario Training and Adjustment Board

Questions and Answers about the Ontario Training and Adjustment Board

Summer 1994

WHAT IS OTAB?

OTAB is the Ontario Training and Adjustment Board, an independent agency of the Ontario government. Set up in September 1993, it is the first organization of its kind in North America. OTAB is a powerful and dynamic organization leading the development of a highly-skilled labour force in Ontario. Ontario's labour force must keep pace with new technology, international competition, and changes in the economy and the way countries trade with each other.

WHAT DOES ADJUSTMENT MEAN?

Adjustment refers to programs and services that help individuals and communities adjust to changes such as layoffs, plant closures and new technology.

WHO ARE THE PEOPLE LEADING OTAB?

The Board provides policy direction to a Chief Executive Officer who is responsible for OTAB's management and operation.

THE LABOUR MARKET PARTNERS

NUMBER OF SEATS ON BOARD OF DIRECTORS

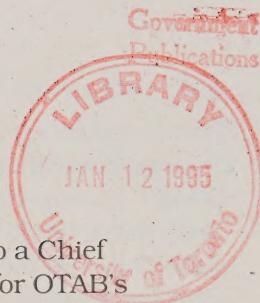
Business	8 (including Co-chair)
Labour	8 (including Co-chair)
Women	1
Racial minorities	1
People with disabilities	1
Francophones	1
Educators and trainers	2
Aboriginal peoples	1 (vacant, being held)

HOW WILL DECISIONS BE MADE?

The Board of Directors reaches decisions through consensus.

WHO WAS RESPONSIBLE FOR LABOUR FORCE DEVELOPMENT BEFORE OTAB?

Before OTAB, several government ministries provided



3 1761 11468468 1



Amberg®

 ESSELTE

57502

MADE IN U.S.A.

0 78787 57502 8

